

ESSENCIAL

Relatório de Sustentabilidade | Ano-base 2014

VISÃO



Transformação para viver melhor

Pessoas **Planeta** Produtos **Transformação** Conformidade

Respeito ao meio ambiente: na preservação ambiental, o foco é reduzir impactos

NÃO ADIANTA PEDIR A MACIEZ DE NEVE PARA QUALQUER ALFREDO.

COMPROVE A MACIEZ DA MARCA PREFERIDA
PELO CONSUMIDOR. SÓ NEVE É NEVE.



 **Kimberly-Clark**
Essencial para uma vida melhor

Neve
Evoluir é essencial.

SUMÁRIO



8 REPORTAGEM DE CAPA

Visão 2020



4 SOBRE O RELATÓRIO

6 MENSAGEM DO PRESIDENTE

12 PERFIL

- Presença Nacional
- Recursos naturais
- Linha do Tempo
- Valores e Princípios
- Unidades
- Principais marcas, produtos e serviços da Kimberly-Clark
- Porte da Organização
- Parceiros de crescimento e inovação
- Sucesso traduzido em prêmios

66 APOIO EM INICIATIVAS

22 ECONÔMICO E GOVERNANÇA

- Resultados Financeiros
- Eficiência e agilidade nos contratos
- Governança
- Corrupção, aqui não

28 AMBIENTAL

- Respeito ao meio ambiente
- Pegada Hídrica
- Centro de Referência Socioambiental Mata Atlântica
- Inventário de GEE
- Energia verde
- Frotas eficientes

44 SOCIAL

- Valorização da experiência
- Internalização de terceiros
- Gestão de Talentos
- Diversidade e Bem-estar
- Caçadores de Oportunidades
- Aposentadoria

58 RESPONSABILIDADE PELO PRODUTO

- Conforto e qualidade
- Nacionalização
- Desafios e lançamentos
- K-C Profissional
- Logística Reversa
- Sistema Kleen Protect
- Menos resíduos e mais conscientização

SOBRE O RELATÓRIO

(GRI G4-3, G4-5, G4-7, G4-17, G4-28, G4-29, G4-30, G4-31)

Publicação do Relatório de Sustentabilidade da Kimberly-Clark Brasil Indústria e Comércio de Produtos de Higiene Ltda., chamado de Revista Essencial. Período coberto pelo relatório: de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2014. Ciclo de emissão: Ciclo anual. A Kimberly-Clark publica seus relatórios no modelo GRI – Global Report Initiative, desde 2007. Limites do Relatório: Atuação da Kimberly-Clark Brasil Indústria e Comércio de Produtos de Higiene Ltda. no Brasil. Relatório Anterior: O último Relatório de Sustentabilidade foi lançado em setembro de 2014, referente ao período de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2013. Realização: Kimberly-Clark Brasil. Sede: Rua Olimpíadas, 205 - 6º, 7º e 13º andares - Vila Olímpia. CEP: 04551-000 - São Paulo-SP. Diretor Responsável: Marco Antônio Iszlaji. Conselho editorial: Ana Laura Gushiken, Jefferson A. Correia, Jéssica Abrahão. Conteúdo Técnico: GRI e Redação. Visão Sustentável – www.visaosustentavel.com.br (José Paschowitch, Andrea Fumo, Luiza Silva, Ana Lúcia Berndt, Silvio Luz). Projeto Gráfico: S+G Comunicação. Fotos: Alexandre Ezequiel e arquivo da empresa. Tiragem: 8.000 cópias. Para informações, sugestões, críticas ou comentários, favor entrar em contato com Jefferson A. Correia - Assuntos Corporativos - jefferson.a.correia@kcc.com, e telefone: 55 11 4503 4432. Versão online deste relatório está disponível no endereço: <http://www.kimberly-clark.com.br/novo/pagina.aspx?n=relatorios-de-sustentabilidade>. Participaram deste relatório: Adriana Arrais, Alfredo Baumbach, Ana Ferraz, Ana Laura Gushiken, Ana Vieira, Andrea Silva, Arianna Alvarez, Beatriz Neves, Carlos Granja, Carolina Horaguti, Caroline Lelis, Daniela Guimarães, Danielly Lima, Ezequiel Nascimento, Fernanda Felicetti, Geovane Almeida, Henrique Melo, Jamile Tyba Joos, Jefferson Correia, Jéssica Abrahão, Jorge Colla, Jullyana Sobrinho, Keila Andrade, Laura Lage, Leciane Marcuzzo, Letícia Kida, Luciana Mercer, Luciano Cruz, Marboni Jordão, Marcel Scatolin, Marcelo Lemes, Marcelo Motta, Marcelo Zenni, Marcia Lan, Marco Iszlaji, Mariana Oliveira, Marli Spizzirri, Moisés Marques, Nadia Mendonça, Patrícia Pelissaro, Paulo Henrique, Priya Patel, Ricardo Gonçalves, Rogério Novelli, Roselaine Gonçalves, Samia Chehab, Sara Santos, Saulo Xavier, Sérgio Cruz, Sérgio Freitas, Sérgio Montanha, Sérgio Nogueira, Sidney Faccio, Ornella Guzzo.



76 CONSULTA A STAKEHOLDERS

Matriz de materialidade

78 VERIFICAÇÃO EXTERNA

79 REFERÊNCIAS

SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI G4

93 PÁGINAS VERDES

UM FUTURO PROMISSOR

(GRI G4-1, G4-2)

A companhia espera duplicar seu crescimento nos próximos cinco anos

O ano de 2014 foi marcante na história da Kimberly. Foi o meu primeiro ano completo como presidente e estou satisfeito de ter recebido o presente de gerir uma companhia tão bem-sucedida, em crescimento e desenvolvimento de pessoas. Para o futuro, meu desafio é trazer ainda mais crescimento, competitividade e consistência para a empresa, expandindo suas fronteiras no mercado.

A Kimberly está bem posicionada para encarar a disputa constante pela liderança. Quanto mais concorrência, melhor é a qualidade dos produtos, e maior é a necessidade de trazer inovações ao mercado. Por isso, queremos dobrar de tamanho nos próximos cinco anos, e não mediremos esforços para alcançar este objetivo.

Nossa missão é liderar o mundo no que é essencial para uma vida melhor. O sucesso é o resultado da busca contínua de soluções em higiene pessoal cada vez mais práticas, convenientes e confortáveis. Para isso, possuímos uma área de inovação, dedicada ao desenvolvimento de novos produtos, para atender às expectativas do consumidor. A inovação faz parte do nosso jeito de ser.

Em 2014, superamos todos os nossos desafios, todas as categorias de produtos cresceram e os resultados da companhia foram excelentes. Assim, alcançamos crescimento de dois dígitos em vendas.

Hoje, a Kimberly possui mais de 6 mil funcionários distribuídos por cinco fábricas, dois escritórios e três centros de distribuição no país, e os investimentos em 2014 foram direcionados para ampliação e modernização tecnológica das instalações. Para 2015, pretendemos manter nosso crescimento e nossa parcela de mercado, investindo em responsabilidade social corporativa, gestão de talentos e estrutura de produção.

Um dos desafios desse ano foi abrir mais a K-C Brasil para a corporação, para conseguirmos exportar mais talentos e processos brasileiros, e importar ações que podem beneficiar o país e integrar mais a empresa à sua estrutura global. No ano passado, nove colaboradores do Brasil assumiram posições de liderança em outro país.

Um grande destaque do ano foi a contratação de terceiros. Em outubro, foram internalizados quatro Analistas Plenos e 194 Auxiliares de Distribuição no CDMA (Centro



de Distribuição Mata Atlântica), em Mogi das Cruzes (SP), principal centro de distribuição da K-C Brasil. Tivemos a sabedoria de perceber que é possível aumentar a eficiência com um time próprio e altamente comprometido com o negócio.

Do ponto de vista de desenvolvimento, atração e retenção de talentos, a K-C Brasil figura entre as melhores. Ao oferecer maior número de programas de benefícios e aper-

feiçoamento, as pessoas são motivadas a permanecer, crescer e desenvolver-se na empresa. Pelo sexto ano consecutivo, a companhia foi eleita uma das melhores empresas para se trabalhar, de acordo com a pesquisa feita pelo Instituto Great Place to Work.

Em nossa Visão 2020, firmamos o compromisso de duplicar o tamanho dos nossos negócios nos próximos cinco anos, ampliando o processo produtivo, investindo em

maquinário, triplicando a rentabilidade e buscando a inovação como forma de aumentar ainda mais nossa participação no mercado.

Na área de Meio Ambiente, seguimos firmes com a premissa de conexão e alinhamento com a conservação ambiental e a biodiversidade, além de respeitar e atender às principais necessidades das comunidades que fazem parte de nosso negócio. Não à toa, somos signatários do Pacto Global da ONU

Para **2015**, pretendemos manter nosso crescimento e nossa parcela de mercado, investindo em responsabilidade social corporativa, gestão de talentos e estrutura de produção.

desde 2010 e aderimos aos Princípios ONU Mulheres em 2012.

Nesta edição da Revista Essencial, apresentamos nossos desafios e resultados ao longo de 2014. Acreditamos em um futuro promissor para a Kimberly-Clark, alinhando e integrando cada vez mais as questões de sustentabilidade ao nosso negócio, para que possamos ser agentes de transformação e conscientização ambiental no Brasil e no mundo.

Boa leitura!

Sérgio Cruz

Presidente da Kimberly-Clark Brasil

Transformação para viver melhor

VISÃO

(GRI G4-2)

Rumo a 2020, a companhia segue firme no cuidado com as pessoas e o planeta, priorizando a responsabilidade socioambiental

O planeta, por todo canto que se olhe, está passando por intensas transformações, e as pessoas, naturalmente, também seguem esse fluxo. Não poderia ser diferente com a Kimberly! Em sua atuação para uma vida melhor no Brasil e no mundo, a empresa aposta em produtos sustentáveis, e com a intenção de seguir contribuindo para um futuro melhor para todos, lançou a sua Visão 2020. A perspectiva é duplicar de tamanho e triplicar a rentabilidade da empresa.

“Para alcançar as metas estipuladas, precisamos ampliar nosso processo produtivo, com mais importação de máquinas e abertura de, pelo menos, mais um grande centro de distribuição no país. Além disso, vamos atuar com objetividade e precisão no desenvolvimento de nossos funcionários, elevando o nível de profissionalismo

com treinamentos, aprendizagem interna e oportunidades de intercâmbios no exterior”, afirma Sérgio Cruz, presidente da companhia.

Para realizar o planejamento estratégico da organização, um grupo de líderes da Kimberly se reúne a cada cinco anos e apresenta diretrizes e metas reais a serem alcançadas nos próximos anos. Com base nos cenários macroeconômicos e de negócio, indicadores financeiros, tendências do setor e iniciativas em desenvolvimento, a empresa define os próximos passos. Assim foi feito em 2009, quando lançou a Visão 2015, com o objetivo de ser um modelo de liderança e responsabilidade social.

Agora, para 2020, a visão da empresa está focada no presente, mas também pensando no futuro, para alcançar a meta de ter marcas líderes, socialmente responsáveis e reconhecidas pelos consumidores como as

mais sustentáveis no segmento de higiene pessoal. Para demonstrar esse potencial, a companhia apresenta as conquistas de 2014, salientando os bons presságios que levam todo o grupo rumo à superação das próximas metas e desafios.

A companhia pretende liderar o mercado de fraldas (atualmente está em segundo lugar), investindo em inovação e atuação forte em pontos de venda, ao priorizar acessibilidade e penetração em todo o mercado brasileiro. Na categoria Family Care, a K-C vai se esforçar para manter a posição de liderança com os produtos da marca Neve, e investir no lançamento de produtos da linha household (cuidados para casa com a marca Scott). Por fim, a empresa almeja alcançar a liderança no mercado de absorventes femininos Intimus e acelerar o desenvolvimento de produtos da categoria de roupa íntima, uma área auspiciosa para a K-C.



PILARES E PROPÓSITOS DA VISÃO 2020

Pessoas

Melhorar as condições sanitárias e de desenvolvimento infantil para cerca de 2,5 milhões de pessoas carentes até 2020, por meio da oferta de acesso a melhores condições sanitárias, cuidados com a saúde e educação por meio das nossas marcas.

Planeta

Manter 100% de certificação FSC (Forest Stewardship Council) em fibras curtas, e buscar 50% desta certificação para fluff (fibra longa).

Produtos

Manter 10% dos resíduos pós-consumo fora de aterros até 2020, tendo como base a produção de 2013. Criar produtos centrados no consumidor e soluções de design para o descarte de embalagens.

Transformação

Economizar R\$ 12 milhões em energia por ano por meio de mudanças de custo, reduzindo os gases de efeito estufa em 25%, com base no ano de 2005.

Conformidade

Focar nos riscos de fornecimento de produtos-chave, melhorando a eficiência e oferta de programas de conformidade ambiental e social.

METAS 2020



PESSOAS

- **Questões Sanitárias:** Realizar parcerias com organizações públicas e/ou privadas para oferecer melhores condições sanitárias à população.
- **Melhorar o desenvolvimento infantil:** Apoiar programas de saúde para bebês & crianças, com foco na redução da mortalidade infantil e no desenvolvimento saudável da criança.
- **Liderança, Desenvolvimento & Conscientização** para a sustentabilidade aplicada aos negócios da K-C.
- **Fortalecer os programas sociais** em andamento nas comunidades alinhados com as políticas públicas dos municípios.

PLANETA

- **Manter 100% de certificação FSC** em fibras curtas e buscar 50% desta certificação para fluff (fibra longa).
- **Fortalecer nossas mensagens-chaves** através de ações de ativação nos Pontos de Venda e outros programas comerciais (on-packs, etc).

PRODUTOS

- **Gerar valor para os consumidores:** Utilizar materiais mais eficientes e inteligentes e com design pensando no descarte.
- **Manter nossos produtos fora dos aterros:** Realizar parcerias para dar novos usos às embalagens pós-consumo.

TRANSFORMAÇÃO

- **Utilizar a metodologia lean** nos projetos de eficiência energética, gerenciamento dos sistemas e na mudança de comportamento dos colaboradores.
- **Investir em alternativas:** Adotar energias alternativas onde houver oportunidades atrativas para os negócios.
- **Otimizar nossos suprimentos:** Garantir o fornecimento de energia confiável, segura e dentro do previsto para gerenciar a volatilidade do mercado.

CONFORMIDADE

- **Assegurar o compliance:** Fortalecer e executar programas robustos de compliance regulatório, ambiental e social.
- **Mitigar o risco de água:** Avaliar e endereçar o potencial de desabastecimento nas fábricas onde houver riscos de estresse hídrico.
- **Assegurar flexibilidade de abastecimento:** Identificar oportunidades para melhorar a performance de sustentabilidade e geração de valor na cadeia de suprimento.
- **Assegurar o cumprimento dos Valores, Código de Conduta e Políticas Corporativas de compliance:** Identificar oportunidades para melhorar a performance dos treinamentos e disseminação, entre os nossos empregados e stakeholders, de nossos princípios.

ENVELHESCÊNCIA

UM NOVO OLHAR SOBRE O ENVELHECIMENTO



direção GABRIEL MARTINEZ produção SAMARAH KOJIMA argumento RUGGERO FIANDANESE direção de fotografia DANIEL DIAS
direção musical MARCELO FRUET montagem CAIO RODRIGUEZ sound design e mixagem RICARDO CAMERA



PERFIL PRESENÇA NACIONAL

(GRI G4-4, G4-6, G4-7, G4-8, G4-9, G4-12, G4-56, G4-EC9)

Com sustentabilidade em alta, a Kimberly prossegue com ótimo ritmo de crescimento e respeito ao meio ambiente

Há 18 anos, a Kimberly vem desenvolvendo seu potencial inovador e empreendedor no Brasil, manifestando sua vontade de alcançar patamares cada vez mais elevados no mercado nacional, ao priorizar a responsabilidade social, econômica e ambiental. A inovação está no gene da companhia, por isso, a agilidade e a criatividade para lançar novos produtos estão sempre presentes em suas ações e estratégias, oferecendo a sensação de cuidado e independência para os consumidores, em tudo o que é essencial para uma vida melhor.

Com foco no desenvolvimento de produtos de higiene pessoal e doméstica, a empresa multinacional norte-americana Kimberly-Clark Brasil Indústria e Comércio de Produtos de Higiene Ltda. têm operações em 37 países e comercializa suas marcas em 175 países. As informações apresentadas neste relatório estão relacionadas às operações realizadas

no Brasil, com exceção das diretrizes organizacionais e dos pactos assinados pela matriz, nos Estados Unidos, com vigência no Brasil. Ao todo, a Kimberly emprega no país 6.423 colaboradores e terceiros, dos quais 3.955 são contratados diretos e atuam em cinco fábricas e nos escritórios da companhia.

Reconhecida por ter em seu portfólio produtos feitos a partir de fibra de celulose, há vários anos a Kimberly-Clark soma esforços para exceder suas práticas de sustentabilidade obtendo certificação FSC na produção de papéis higiênicos e priorizando a redução do consumo de água, por meio de reciclagem durante o processo, energias alternativas como caldeiras de biomassa e redução a zero de envio de materiais para aterros. Por isso, a empresa mantém firme o compromisso de garantir sempre a certificação da origem da matéria-prima para a produção de papel, e também gerir com responsabilidade os recursos hídricos.

A empresa apoia projetos para a neutralização de sua pegada hídrica em parceria com a ONG The Nature Conservancy (TNC) e proprietários rurais ao longo do rio Tietê, que possuem cursos d'água que formam o rio que abastece a unidade em Mogi das Cruzes. No que diz respeito à sua atuação sustentável no pilar social, a empresa compreende que a presença de suas fábricas gera impactos para a sociedade. Por isso, a principal diretriz é atuar diretamente com a comunidade do entorno das operações, contribuindo para seu desenvolvimento e melhoria da qualidade de vida.

Em 2014, a empresa investiu em ações e projetos nas unidades de Camaçari, como o Mulher Atuação, iniciativa para o empoderamento feminino (ver página 72). Além disso, atuou nas comunidades de Suzano, Mogi das Cruzes e Eldorado do Sul com o projeto Pescar, oferecendo desenvolvimento profissional e pessoal para jovens em situação de vulnerabilidade social. Já nas comunidades próximas às fábricas de Correia Pinto e Mogi, os projetos Crescer e K-C Cultiva promoveram práticas de cidadania através da participação solidária e comprometida dos colaboradores em ações sociais.

A água é um bem precioso para a vida humana, portanto, é de extrema importância que, diante da crise hídrica que se agravou em 2014 em diversas regiões brasileiras, a Kimberly-Clark continue o trabalho forte voltado a redução do uso de água em nossos processos, trabalho este que alçou a unidade de Mogi das Cruzes como referência quando comparada as demais unidades da Cia no mundo.

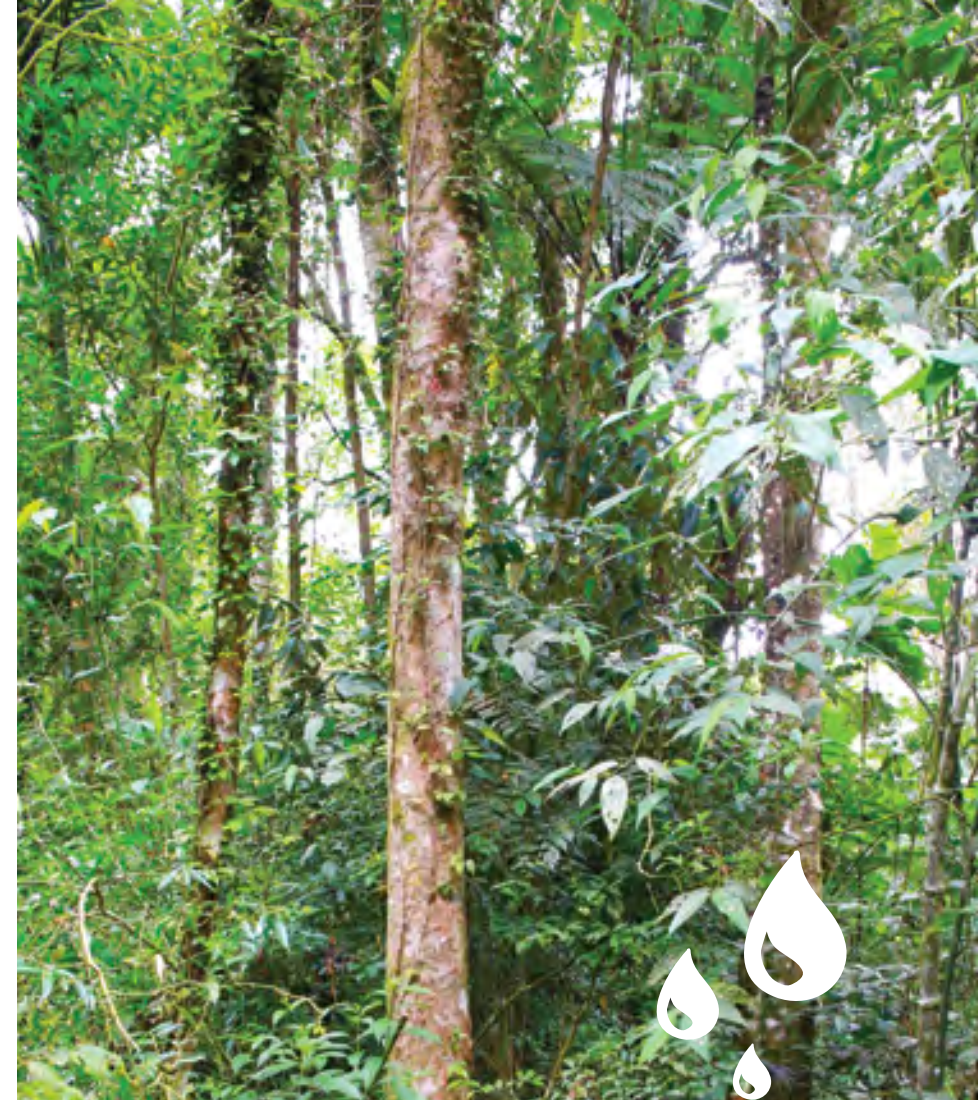
Com relação à energia, a empresa tem aumentado o uso de fontes alternativas como caldeira de biomassa, reduzindo seu consumo de combustível fóssil. Outra tendência que se apresenta é o estabelecimento de sistema de coleta e processamento de produtos descartáveis pós-consumo, tendo em vista

RECURSOS NATURAIS

reduzir o impacto deles nos aterros sanitários, de forma coerente com a Política Nacional de Resíduos Sólidos, firmada no país em dezembro de 2010.

No quesito social, a organização pretende ampliar em 2015 o projeto Pescar para a operação no Nordeste, além de reformular o projeto Mulher Atuação, que terá maior apoio das marcas da companhia.

Vale ressaltar que a K-C pretende realizar o estudo de pegada hídrica e sua neutralização na unidade de Correia Pinto (SC), além de estabelecer, até 2020, um sistema de coleta e tratamento para retirar de aterros até 10% de seus produtos, levando em conta a produção de 2013.

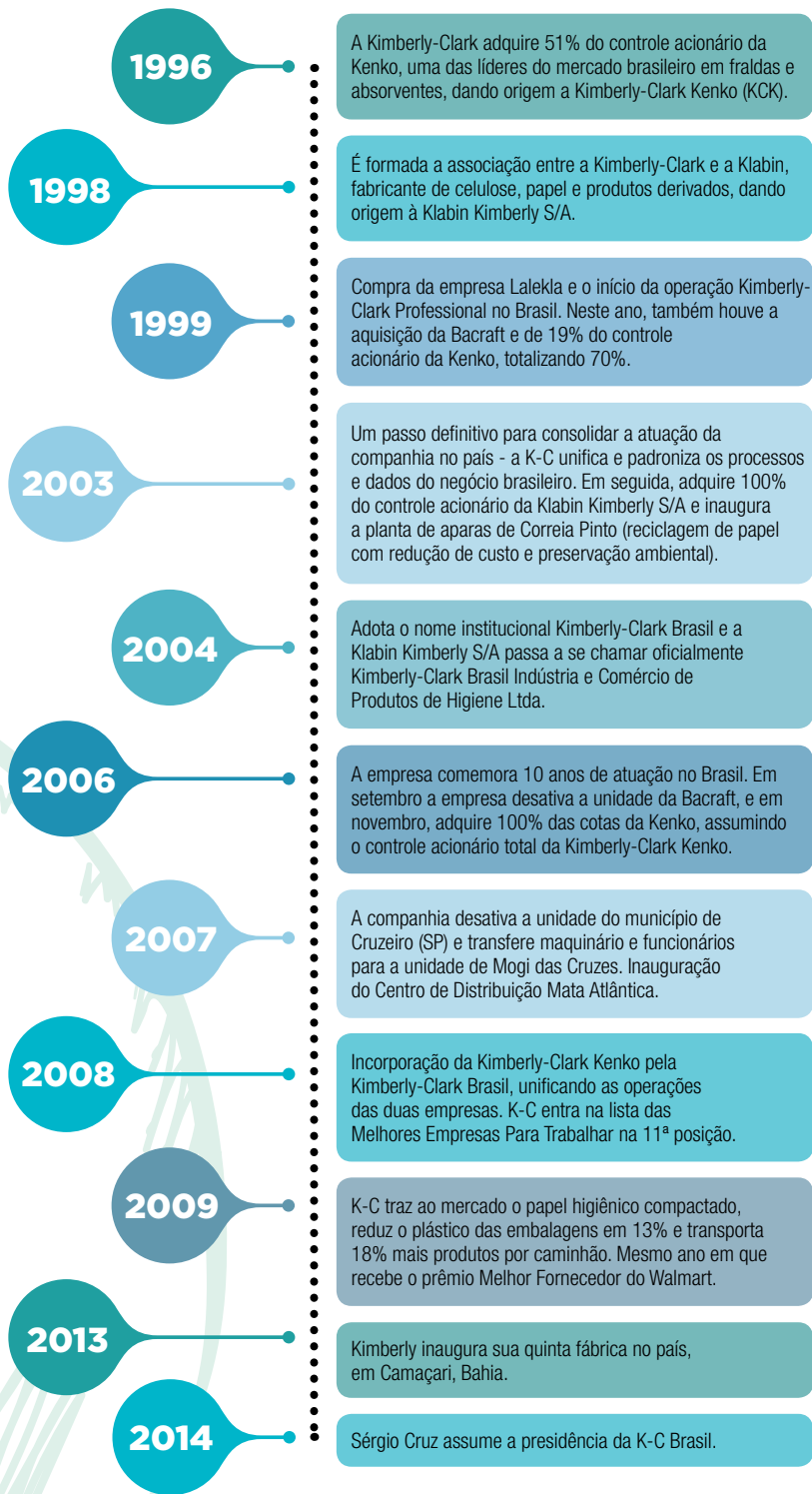


LINHA DO TEMPO

A Kimberly-Clark Brasil está presente no país desde 1996. Em 2014, completou 18 anos de inovação e comercialização de marcas líderes no mercado nacional. Hoje, são mais de 6 mil colaboradores trabalhando nas unidades de Suzano e Mogi das Cruzes (SP) – incluindo o Centro de Distribuição Mata Atlântica (CDMA) –, Eldorado do Sul (RS), Correia Pinto (SC) e Camaçari (BA).

O escritório central está localizado em São Paulo, capital, onde ficam as áreas corporativas como Presidência, Finanças, Recursos Humanos, Jurídico, Categorias, Assuntos Corporativos, Inteligência de Mercado, Vendas, Trade Marketing, Health Care e Kimberly-Clark Professional.

Além disso, a K-C conta com escritório de sua divisão de negócios Norte/Nordeste com um time de vendas que atende às respectivas unidades.



Valores e Princípios

Missão: liderar o mundo no que é essencial para uma vida melhor.

Valores: valorização das pessoas, trabalho em equipe, paixão pelo que fazemos, integridade, compromisso com o consumidor, inovação, compromisso com o cliente, e responsabilidade social.

Visão: ser um modelo de liderança, responsabilidade social e desempenho para o mercado e corporação, a melhor empresa para trabalhar no Brasil e uma imensa fonte de orgulho para todos nós.



- oneKC Autenticidade**
 - integridade
- oneKC Responsabilidade**
 - compromisso com o cliente
 - paixão pelo que fazemos
 - compromisso com o consumidor
- oneKC Inovação**
 - inovação
- oneKC Respeito**
 - responsabilidade social
 - valorização das pessoas
 - trabalho em time

UNIDADES

(GRI G4-9)



ESCRITÓRIO CENTRAL FARIA LIMA (SP)

Com 816 colaboradores, a sede da empresa no Brasil concentra as atividades corporativas.



UNIDADE DE CORREIA PINTO (SC)

Com 238 colaboradores, trabalha exclusivamente com os papéis higiênicos Scott e Neve e está localizada na área de proteção permanente do Rio Canoas.

CENTRO DE DISTRIBUIÇÃO MATA ATLÂNTICA - CDMA (SP)

É o maior centro de distribuição da K-C na América Latina (69 mil metros quadrados), e conta com 100 mil posições para alocação de pallets e 432 colaboradores. Inaugurado em 2007, entre as



UNIDADE DE CAMAÇARI (BA)

Com 402 colaboradores, investimentos de 100 milhões de reais e capacidade para produzir produtos considerados de alto consumo, como fraldas, papel higiênico e absorventes, a fábrica e o Centro de Distribuição ocupam uma área de 220 mil metros quadrados.

UNIDADE DE RECIFE (PE)

A K-C tem um centro de distribuição que responde pelo abastecimento de produtos nas regiões Norte e Nordeste, além de um escritório comercial e administrativo, somando 148 colaboradores.

UNIDADE DE SUZANO (SP)

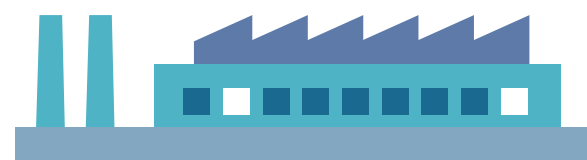
Com 1.158 colaboradores, produz absorventes, lenços umedecidos, fraldas descartáveis e produtos para incontinência.

UNIDADE DE MOGI DAS CRUZES (SP)

Produz as marcas Neve, Scott, Kleenex, guardanapos Grand Hotel e papéis profissionais. Com 574 colaboradores, está localizada em um terreno de 273.337 metros quadrados, perto do Parque de Proteção da Serra do Mar.

UNIDADE ELDORADO DO SUL (RS)

Produz absorventes externos, protetores diários e embala os absorventes internos da marca Intimus. Tem 374 colaboradores.



unidades de Suzano e Mogi, o centro foi projetado para ser a peça fundamental na cadeia de Supply Chain da Kimberly e suportar o crescimento a longo prazo. Pelo CDMA passam sete de cada dez produtos fabricados pela companhia, encaminhados para todos os estados do Brasil.

Destaques: capacidade de armazenagem de 2,7 milhões de volumes; giro mensal de 7 milhões de volumes; 32 empilhadeiras elétricas retráteis e outras cinco para descargas feitas em ambiente externo; 11 transpaleteiras de separação de cargas fracionadas e 45 docas para caminhões.

PRINCIPAIS MARCAS, PRODUTOS E SERVIÇOS DA KIMBERLY-CLARK

Papel higiênico Neve® Lenços umedecidos Neve® Supreme		Produtos para incontinência Plenitud®	
	Intimus Gel® e Intimus® Interno Protetores Intimus Days® Absorventes Intimus Evolution® Intimus Gel® e Intimus® Interno Protetores Intimus Days®		Scott Limpamax® Scott Duramax® Guardanapos Scott® e Grand Hotel®
Lenços umedecidos Sabonete íntimo Intimus®		Lenços de papel Kleenex®	
	Huggies® Pull Ups® Little Swimmers® Lenços umedecidos Huggies® Baby Wipes® Linha banho e pós-banho Huggies®		No caso da divisão Profissional , seu portfólio conta com sistemas de Toalhas de Mãos, Sabonetes, Wipers (panos de limpeza descartáveis) e Antissépticos, entre outros produtos de alta qualidade e tecnologia.

MERCADOS ATENDIDOS

Mercados atendidos	Discriminação geográfica	Setores atendidos	Tipos de clientes/beneficiários
B2B	Atendimento em todo o país	Divisão Institucional Kimberly-Clark Professional. Atendimento aos estabelecimentos de prestação de serviços, comércio e indústria em todo o Brasil.	Restaurantes, hospitais, indústrias, empresas, universidades etc.
B2C	Atendimento em todo o país	Divisão de Consumo. Oferta de produtos de higiene pessoal nas categorias de cuidados infantis, adultos e femininos, além da linha de papéis para fins sanitários (tissues) e cuidados para a casa (households).	Os produtos da divisão de consumo da K-C são comercializados para as redes de varejo (supermercados e farmácias) e no atacado para redes de distribuidores.

PORTE DA ORGANIZAÇÃO

A empresa é uma subsidiária da Kimberly Clark Corporation, sendo no Brasil uma empresa de capital fechado.



PARCEIROS DE CRESCIMENTO E INOVAÇÃO

Buscando sempre a liderança no mercado nacional e mundial, a Kimberly está atenta na valorização de seus principais fornecedores e mantém uma relação direta e aberta com todos eles. A cadeia produtiva conta com fornecedores de materiais e serviços (nacionais e importados), e as negociações são definidas para cada categoria de compras por uma estrutura local, regional ou global, de acordo com a necessidade e estratégia de cada item.

A maioria dos fornecedores oferece produtos derivados de petróleo, pois é a partir deste recurso que se produz a nafta, que é transformada em resina e, posteriormente, em não tecido ou embalagem. O petróleo faz parte também da composição de adesivos e químicos utilizados na produção da K-C, e há fornecedores específicos que extraem monômeros ou outros compostos para este fim.

Atualmente, o valor total de pagamento da Kimberly a fornecedores chega a USD 850 milhões por ano.



MÃO DE OBRA LOCAL

A companhia mantém o foco de desenvolvimento das comunidades onde tem negócios, por isso, considera importante a valorização da mão de obra local. Para traduzir este compromisso, vale citar o projeto de fomento a pequenos fornecedores localizados próximos às unidades da empresa em todo o Brasil, considerando a compra de materiais e serviços indiretos.

Levando em conta os materiais diretos, um bom exemplo de nacionalização de um insumo (superabsorvente) é a nova fábrica da empresa química BASF em Camaçari, Bahia, onde os produtos não serão mais importados do Japão, o que permite não apenas benefícios de custo, mas também fortalece a indústria da região, gerando novos empregos e contribuindo para o desenvolvimento local.

Número total de fornecedores contratados pela empresa: 4.000.

Fornecedores	Tipo de Fornecedores	Região ou país
Não tecido	Matéria-prima	Brasil
Embalagens	Matéria-prima	Brasil
Superabsorvente	Matéria-prima	Brasil
Backsheet	Matéria-prima	Brasil
Químicos para PH	Matéria-prima	Brasil
Adesivos	Matéria-prima	Brasil

SUCESSO TRADUZIDO EM PRÊMIOS



A postura ética, transparente e socialmente responsável que norteia os valores da empresa, tem feito da K-C uma companhia de destaque nas categorias e mercado em que atua, sendo premiada e reconhecida em diversas ações. Por isso, a empresa tem orgulho de discutir abertamente ideias, valorizar a clareza nas comunicações, respeitar a diversidade de opiniões e comemorar as vitórias alcançadas por toda a equipe.

A fábrica de Camaçari (BA) conquistou a **certificação FSC** (Forest Stewardship Council) para os produtos K-C. Após um processo de conscientização sobre a importância do certificado, treinamento e estabelecimento de plano de ação, a unidade passou na primeira auditoria externa sem nenhuma observação, garantindo a conquista desse importante certificado.

Destaque com o **projeto Pegada Hídrica no Guia Exame de Sustentabilidade**.

No ano passado, a companhia alcançou a 3ª posição no ranking das **Melhores Empresas para Trabalhar do Brasil**. A pesquisa é feita pelo Instituto Great Place to Work e contou com mais 1.296 empresas participantes.

Em 2014, a Kimberly-Clark foi uma das finalistas na categoria de Governança Corporativa no **Prêmio IBEF de Sustentabilidade**, sendo reconhecida como empresa de excelência em sustentabilidade. A companhia foi destaque graças aos projetos Pescar, Pegada Hídrica e Centro de Referência Socioambiental Mata Atlântica.

Reconhecimento das práticas ligadas à sustentabilidade no **Prêmio Época Empresa Verde**, com destaque para a gestão de recursos hídricos através do mapeamento de Pegada Hídrica da K-C.

Reconhecimento dos trabalhos na fábrica de Camaçari no **Prêmio ABIHPEC Beleza Brasil**.

Destaque para o atendimento do SAC (Serviço de Atendimento ao Consumidor) da K-C na categoria de produtos infantis com a marca Huggies no **Prêmio Época Reclame Aqui**.

A empresa ficou em 1º lugar na categoria de Papel e Celulose do **Prêmio Melhores Empresas que se Comunicam com os Jornalistas**. A premiação visa reconhecer a qualidade do relacionamento que as companhias mantêm com os jornalistas e o mercado e ressaltar o

nível de tratamento que elas conferem aos profissionais da imprensa quanto ao acesso, disponibilização e facilidade de apuração de informações empresariais, setoriais e gerais.

O **Prêmio WEPs** tem como propósito incentivar e reconhecer os esforços das empresas que promovem a cultura da equidade de gênero e o empoderamento da mulher no Brasil. A K-C, em 2014, recebeu um certificado de reconhecimento pelas boas práticas nestes quesitos, e se destacou entre as finalistas do prêmio.

Em 2014, o projeto Kimberly-Clark Profissional ficou em segundo lugar no **Prêmio de fornecedores da Coca Cola**.

Prêmio

Destaque e/ou reconhecimento

Certificação

ECONÔMICO E GOVERNANÇA

RESULTADOS FINANCEIROS

(GRI G4-17, G4-34, G4-EC1)

Colheita de bons frutos

Com esforço coletivo, empresa cresceu 8,5% em 2014 e continuará nesse ritmo

Com ótimo histórico de faturamento nos anos anteriores, a Kimberly segue em ritmo veloz de crescimento, superando todas as expectativas. Em 2014, atingiu um faturamento bruto de R\$ 3,8 bilhões, ou seja, 8,5% a mais em relação a 2013, quando alcançou a marca de R\$ 3,5 bilhões. Alguns fatores são essenciais para explicar essa boa notícia: uma gestão comprometida com a sustentabilidade e os esforços dos colaboradores para aumentar a participação de mercado da empresa, mantendo os custos dentro das metas.

Neste ano, os investimentos Capex totalizaram R\$ 185,3 milhões. A folha de pagamento chegou a R\$ 304 milhões e o total de impostos pagos a R\$ 683 milhões.

Vale ressaltar as doações não dedutíveis de R\$ 446.521,03 mil feitas pela empresa, que despendeu ainda R\$ 84,5 milhões em pagamentos de encargos sobre a folha. Além disso, pagou R\$ 6 milhões em juros referentes a empréstimos e recebeu R\$ 27,4 milhões em incentivos fiscais.

Faturamento bruto 2014

Valor pago em impostos, fornecedores, colaboradores e projetos sociais (incluindo incentivo fiscal)

	Em milhares
Juros referentes a empréstimos	R\$ 6.115
Incentivos fiscais recebidos	R\$ 22.393
	R\$ 465
	R\$ 1.100
	R\$ 1.560
	R\$ 1.868
Faturamento bruto	R\$ 3.832.593
Investimentos CAPEX	R\$ 185.329
Impostos pagos	R\$ 683.211
Folha de pagamento	R\$ 304.410
Benefícios e verbas promocionais	R\$ 371.280
Pagamentos de encargos sobre folha	R\$ 84.490

A Kimberly seguiu com seu compromisso de investir em projetos sociais:

Edital PIE/ProAc: R\$ 999.507,18

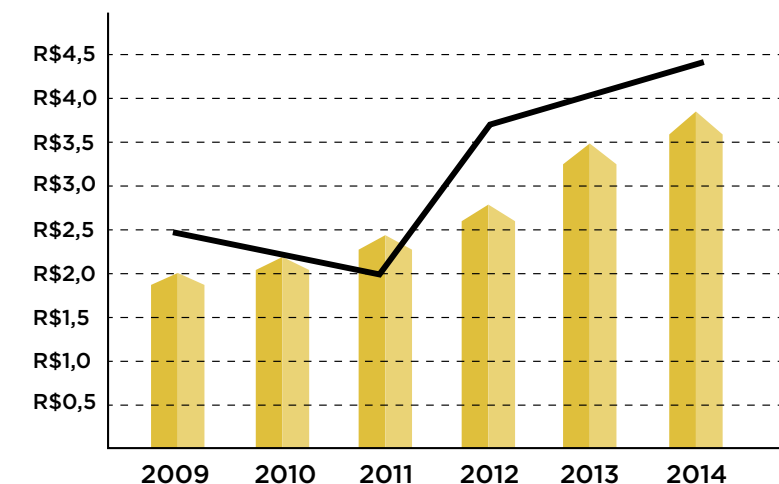
Lei Rouanet: R\$ 1,1 milhão

Projeto Mulher Atuação 2014: R\$ 117.167,68

Projeto Pescar: R\$ 250 mil em Suzano (SP) e R\$ 97.678,40 em Eldorado do Sul (RS)

Projeto Cuidar do Lar é Cuidar do Futuro: R\$ 106 mil

Faturamento associado à porcentagem de crescimento a cada ano (em bilhões)



EFICIÊNCIA E AGILIDADE NAS CONSULTAS

Criação do Sistema de Consultas aproxima ainda mais o jurídico das demais áreas da Companhia

Pensando em facilitar o dia a dia das equipes, o Departamento Jurídico da K-C criou em 2014 um sistema de consultas para responder às dúvidas dos colaboradores relacionadas a temas jurídicos.

De acordo com o nível de prioridade, todas as consultas têm um prazo máximo para resposta e através do levantamento das perguntas mais frequentes é possível identificar as necessidades de treinamento e capacitação de cada área. Além disso, um banco de dados auxilia na identificação das principais dúvidas por departamento, e os colaboradores podem acessar as perguntas e respostas no sistema a qualquer momento.

Como funciona o sistema?

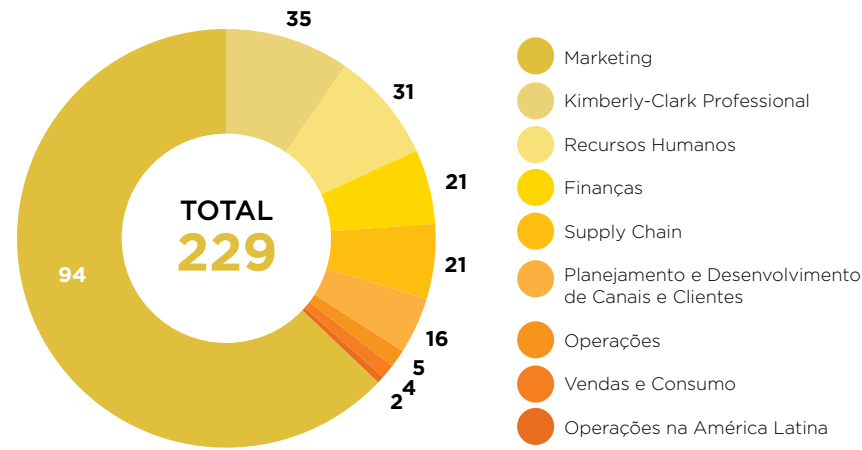
- O sistema direciona as perguntas para o advogado responsável por cada departamento, de acordo com o tema consultado;
- Em seguida, o advogado responde no tempo pré-estabelecido;
- Após o recebimento da resposta, o colaborador é convidado a responder uma pesquisa de satisfação, para que o jurídico possa otimizar e melhorar o atendimento aos clientes internos.



Ivan Coelho, Felipe Kitagawa e Saulo Xavier, equipe de Contratos que ganhou um prêmio interno na K-C com o case do sistema de consultas.

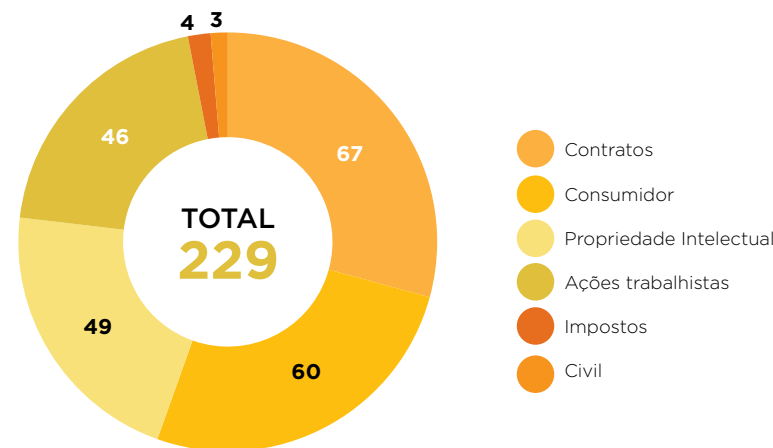
Além disso, a K-C apresenta as análises gerenciais no ano de 2014:

229 Pareceres Jurídicos em 6 meses



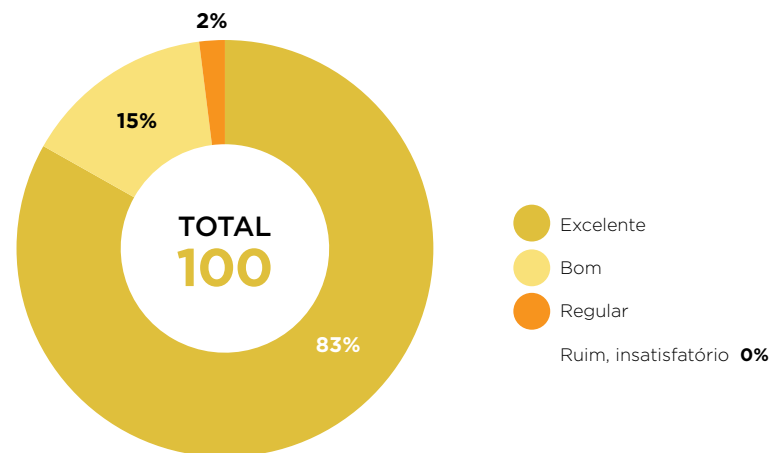
Assuntos Legais e Corporativos
Fonte: Tedesco System

Pareceres Jurídicos X Finalidade



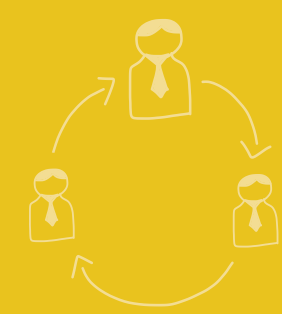
Assuntos Legais e Corporativos
2014
Fonte: Tedesco System

Pesquisa de satisfação em relação aos pareceres jurídicos



Assuntos Legais e Corporativos
2014
Fonte: Tedesco System

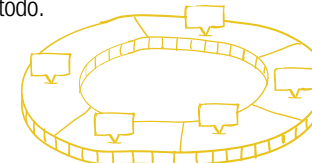
GOVERNANÇA



Da esquerda para direita: Sérgio Cruz, Jacques Ribeiro, Flávio Scalco, Cláudio Vilardo, Priya Patel, Juan Lenis, Sâmia Chehab, Carolina Kourroski, Ricardo Gonçalves, Marco Iszlaji, Sérgio Montanha, Sérgio Nogueira, Fernanda Hermann e Luiz Padilla.

Para manter o time forte e unido e alcançar todas as expectativas e metas, a empresa acredita na importância de um gerenciamento responsável e aberto, compartilhando com todo o grupo os frutos e as responsabilidades. Por isso, a Kimberly reforça, ano após ano, seu sistema de governança corporativa, o que reverbera em todas as esferas de sua atuação.

Em 2014, a diretoria executiva era composta por um Presidente e 12 Diretores, sendo duas mulheres. A estrutura do Conselho Diretivo da K-C se compõe exclusivamente por membros indicados pela empresa, sem a presença de membros independentes. Semanalmente, o corpo diretivo se reúne com a presidência para a tomada de decisões estratégicas e definição de ações da companhia como um todo.



Por um mundo sustentável

A empresa conta com um Comitê de Sustentabilidade, responsável por analisar cenários e estabelecer metas para a visão estratégica de sustentabilidade corporativa. Por meio de encontros bimestrais, cerca de 20 executivos de diversas áreas e níveis hierárquicos analisam a evolução dessas metas. O Comitê é liderado por Marco Iszlaji, Diretor de Assuntos Legais e Corporativos, que se reporta à presidência.

Ética e transparência

Para seguir cumprindo sua missão, visão e valores, a K-C desenvolveu seu Código de Conduta, amplamente divulgado para os colaboradores e fornecedores. O documento é um guia valioso sobre questões éticas (dentro e fora dos limites da corporação, bem como na realização dos negócios) que podem surgir de tempos em tempos no contato entre colaboradores, clientes, fornecedores,

concorrentes e o público em geral.

Além disso, o material aborda questões relacionadas a possíveis violações a ele, sua importância e como reportá-las. O Código de Conduta permeia todas as ações da companhia e seu conteúdo é repassado a cada novo colaborador contratado e transmitido por treinamentos online e presencial a todo o quadro de colaboradores da empresa.

Eficiência na comunicação

Em 2014, foi criado o Comitê de Imagem e Comunicação, cujo objetivo é agrupar todas as áreas diretamente ligadas com a comunicação na Kimberly-Clark, para que seja possível construir um discurso homogêneo e definir ações integradas e interdisciplinares.

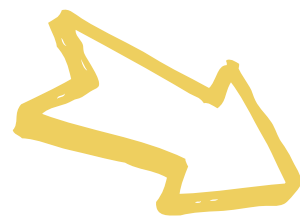


Compartilhamento
de causas e perfis
de marca

Definição conjunta
sobre a utilização de verbas
para projetos incentivados

Promoção de **ações conjuntas** em comunicação, mídia e marketing

Compartilhamento de **conhecimentos** teóricos (ex.: parceiros externos)



Destaques das ações realizadas pelo recém-criado Comitê de Imagem e Comunicação:

- 1** Treinamentos de leis de incentivo nos âmbitos estadual e federal apresentado pela J. Leiva, agência responsável pela adequação de projetos para a realidade da K-C.
- 2** Decisão conjunta pelo investimento da verba de incentivo federal (Lei Rouanet) no Teatro Net São Paulo.
- 3** Apresentação dos resultados de Relações Públicas em 2014 pela Edelman Significa.
- 4** Apresentação e discussão de projeto sob medida para a marca Plenitud através de lei de incentivo estadual.
- 5** Foram apresentadas as diretrizes do projeto de causa social das marcas Intimus e Kleenex e as formas de otimizá-las através das leis de incentivo.
- 6** A área de Assuntos Corporativos passou a ter um formato de intermediação da relação entre a imprensa e as marcas, e agora tem o papel de Consultoria de Comunicação e Relações Públicas.
- 7** O Comitê também contribuiu para que as marcas passassem a detectar suas causas sociais, se aproximando de públicos de interesse (como por exemplo, Movimentos Organizados de Idosos, Associações de Mulheres etc.) e incluindo em suas estratégias a utilização de recursos provenientes de incentivos fiscais.
- 8** O Comitê também integrou o público interno, que agora é considerado na definição das estratégias de comunicação junto às marcas.



Seguindo nesta linha, a empresa enfatiza o compartilhamento de causas sociais, bem como os trabalhos ligados a engajamento de projetos sociais de acordo com o perfil de marca. Com isso, fica fácil definir em conjunto a respeito da utilização de verba para projetos incentivados pela empresa.

Além disso, a companhia possui em Mogi das Cruzes, Correia Pinto e Camaçari os comitês de voluntariado, que gerenciam práticas, projetos e ações nas comunidades locais, com envolvimento direto dos colaboradores.



CORRUPÇÃO, AQUI NÃO

Aprovada em 2013 e em vigor desde o início de 2014, a Lei Federal nº 12.486/2013, mais conhecida como Lei Anticorrupção Empresarial, prevê a responsabilização objetiva – independentemente de dolo – das empresas envolvidas em práticas corruptas.

Antes, a punição era direcionada apenas ao funcionário que tivesse cometido algum ato de corrupção contra a administração pública nacional ou estrangeira. Agora, com a nova lei, a empresa em questão também é punida.

Além disso, a legislação estabelece que as empresas que implantam sistemas de prevenção da corrupção e de conformidade

a leis e regulamentos tenham atenuantes legais caso sejam apontadas como corruptas. A Kimberly-Clark já implantou estes procedimentos, de forma que a lei não afetou de maneira negativa sua atuação.

A empresa possui uma Política **Anticorrupção** que reafirma o compromisso de conduzir os negócios com integridade, cumprindo com as leis anticorrupção onde quer que faça negócios.

As instruções internas estão focadas no cumprimento da Lei de Práticas de Corrupção Estrangeira dos Estados Unidos (“FCPA”), que se aplica ao mundo todo.



AMBIENTAL

RESPEITO AO MEIO AMBIENTE

(GRI G4-14)

Na preservação ambiental, o foco é reduzir impactos

Há alguns anos, a Kimberly vem aperfeiçoando o gerenciamento de suas ações na área de meio ambiente, criando formas de redução de impactos e de preservação dos recursos naturais. Para isso, trabalha com a Gestão de Sistema e Melhoria Contínua, que desenvolve uma forma de mapeamento e gestão das atividades, visando progressão constante e maior atenção à segurança.

Uma das ferramentas utilizadas nas operações é o Panorama de Fatores de Riscos Ambientais (PFRA), que mapeia, analisa e atua com precaução ao estabelecer medidas mitigadoras nas atividades das fábricas. Outro meio adotado e muito bem-sucedido foi a implantação de projetos baseados em metodologias Six Sigma e Lean Manufacturing, que continuam a trazer ganhos financeiros e produtivos para a companhia, com os sistemas de produtividade alinhados aos princípios de qualidade, segurança e meio ambiente.



Sérgio Cruz, presidente da Kimberly-Clark, junto ao prefeito de Salesópolis, Benedito Rafael da Silva, na ação de recuperação ambiental da marca Neve



PEGADA HÍDRICA

(GRI G4-EC2, G4-EN8, G4-EN9, G4-EN10, G4-EN13, G4-EN22)

Plantação de 50 mil mudas de árvores deve compensar pegada hídrica da companhia

Até o final de 2015, a K-C vai reflorestar 32 hectares, plantando cerca de 50 mil mudas nas áreas de cabeceira, incluindo áreas de nascentes e margens de rios, da bacia hidrográfica do Alto Tietê para compensar sua pegada hídrica.

Isso porque a atual crise hídrica que assola o estado de São Paulo está na pauta diária da empresa. Em 2014, a empresa reforçou seu compromisso com o uso racional da água, independentemente de pressões externas.

Para evitar a parada ou diminuição na produção de suas fábricas devido à falta de água nas unidades paulistas – o que acarretaria no aumento dos custos e consequente perda de recursos financeiros –, nos últimos anos, a companhia se antecipou aos riscos da seca e criou estratégias específicas.

Ao utilizar menos recursos naturais em seu processo produtivo, a empresa mantém um trabalho de melhoria constante de seus indicadores, como a redução do consumo de água e aumento de sua reciclagem interna. Além disso, busca a maximização da eficiência de tratamento de efluentes para redução constante de sua pegada hídrica e menor impacto possível nos recursos hídricos.

“ A parceria entre a marca Neve e a TNC tem como objetivo contribuir para a recuperação e conservação de áreas que são críticas para a produção de água na Bacia do Alto Tietê ”

Afirma Jorge Colla,
Gerente de Meio Ambiente.



ÁGUA NA FONTE

Meta de redução de consumo de água alcançada antes do previsto

A visão 2015 da K-C mundial estabeleceu como meta a redução em 25% dos volumes captados frente ao consumo de 2010 (que foi de 1.984.607 m³). Com os resultados atuais, a Kimberly-Clark Brasil já atingiu 27% de redução comparado ao ano de 2010, superando com sucesso esta meta. Estima-se superar 30% de redução em 2015.

O resultado se deu graças a mais um projeto pioneiro para o setor, iniciado em 2012. Desde então, a companhia tem se dedicado a neutralizar em suas fábricas a captação de água dos rios, em parceria com a conceituada ONG The Nature Conservancy (TNC). A instituição realizou dois estudos na unidade de Mogi das Cruzes: um dentro da fábrica, que calculou a água incorporada no seu processo, e outro fora, que realizou o diagnóstico de sustentabilidade da bacia hidrográfica, indicando entre outros pontos, áreas que precisam ser recuperadas.

Para o futuro, a companhia pretende replicar e adequar o projeto realizado em Mogi das Cruzes na fábrica de Correia Pinto, a segunda unidade da K-C em consumo de água.

As fontes hídricas que são mais afetadas pela retirada de água são o rio Tietê (pela fábrica de Mogi) e rio Canoas (pela fábrica de Correia Pinto), ambos localizados em áreas de proteção permanente e de proteção de mananciais, e também em zonas de Mata Atlântica remanescente. Nas duas fontes, são lançados os efluentes, com até 90% de eficiência de remoção em seus



parâmetros químicos e físicos, e dentro dos padrões legais.

Os volumes de água (em m³) são medidos e acompanhados em cada unidade da empresa, que monitora semanalmente os índices de porcentagem de recirculação de água para o sistema produtivo e de m³ utilizado por tonelada de papel produzido. E com o uso das metodologias Lean, Six Sigma e Kaizen, a companhia segue atenta para a melhoria dos índices a cada ano, sobretudo nas fábricas com máquinas de papel.



VOLUME DE ÁGUA UTILIZADO

O volume de água utilizado pela empresa em 2014 foi de 1.266.359 m³. Desse total, 33,55% foi recirculado nas unidades de Mogi das Cruzes e Correia Pinto. Ambas as fábricas têm este indicador como meta anual, acompanhado semanalmente em reuniões gerenciais e divulgado mensalmente para a operação através de comunicações internas e em murais. Além disso, os gerentes de cada unidade apresentam estes e outros indicadores para os operadores e média liderança.



Volume de água utilizada m³

	Mogi das Cruzes	Correia Pinto	Total
Captado	524.820	741.539	1.266.359
Recirculado	330.637	94.175	424.812

DESCARTE DE ÁGUA

Em 2014, a Kimberly descartou 1.260.140,25 m³ de água, sendo 547.814,40 m³ no rio Tietê, 624.318,85m³ no rio Canoas e 88.007 m³ foram destinados a tratamento municipal. A empresa reutilizou 63% de água captada do rio Tietê e 12,7% do rio Canoas.

Volume de água descartada

Destinação	Volume (m ³)
Rio Tietê	547.814,40
Rio Canoas	624.318,85
Tratamento municipal	88.007
Volume total descartado	1.260.140,25

A Kimberly segue diretrizes corporativas para seus efluentes, com atendimento a legislação local e estabelecimento de alguns parâmetros ainda mais restritivos do que a lei brasileira estipula. As medições e acompanhamento são feitos dentro das frequên-

cias dispostas na lei. Assim, os dados são alimentados mensalmente em software corporativo e, a cada três meses, é feita uma comparação entre todas as unidades para avaliar a assertividade com relação a uma amostra enviada pela corporação.

Gota a gota



A Kimberly-Clark trabalha para a recuperação de cursos d'água, na região de Salesópolis, município onde está localizada a Bacia do Alto Tietê, que abastece a sua fábrica de Mogi das Cruzes.

2012

A K-C concluiu o estudo de pegada hídrica na unidade de Mogi das Cruzes, a primeira da Kimberly-Clark no mundo e no segmento no país a realizar uma análise dessa profundidade. O resultado apontou a necessidade de recuperar 32 hectares de áreas prioritárias para produção de água nas cabeceiras do rio Tietê, com objetivo de compensar parte da sua pegada hídrica. Para minimizar a necessidade de água, foram feitos diversos reparos nas unidades de Mogi das Cruzes (SP) e Correia Pinto (SC), como troca de aeradores e implantação de sistemas de tratamento mais efetivos na parte microbiológica.

2013

A empresa, apoiando a TNC, iniciou a estruturação do projeto de conservação e recuperação de mananciais do Alto do Tietê, através da aquisição da base de dados cartográficos, mapeamento do uso e ocupação da terra e de áreas prioritárias para produção de água, o que garantiu uma maior eficiência e eficácia das ações de campo.

2014

A unidade de Mogi alcançou posição de destaque como benchmark para todas as outras fábricas de papel da empresa, com bons índices de consumo de água por tonelada de papel produzida, superando inclusive unidades da K-C em Israel, que tinham o melhor desempenho nesse indicador. A fábrica atingiu a marca de recirculação de 55% de água, com um volume aproximado de 110 m³ por hora que volta para as máquinas de produção de papel.

2015

Na fase atual do projeto, a TNC está cadastrando produtores rurais interessados no plantio de árvores nas margens de rios localizados em suas propriedades, e os esforços estão concentrados na região crítica das cabeceiras do Alto Tietê (Salesópolis, Biritiba Mirim e Mogi). Para o plantio, a Kimberly vai seguir as diretrizes do Código Florestal, que fixa orientações e demais providências para o reflorestamento heterogêneo de áreas degradadas.

A companhia vai investir também em uma unidade de tratamento e filtragem por membrana na unidade de Mogi. Esta tecnologia possibilitará aumentar a eficiência do tratamento de efluentes de forma que seja possível recircular mais água para o processo produtivo e, por consequência, diminuir a captação do rio. Além disso, planeja criar um sistema de captação de água da chuva na unidade de Correia Pinto.

CENTRO DE REFERÊNCIA SOCIOAMBIENTAL MATA ATLÂNTICA

(G4-EC7, G4-EC8, G4-EN11, G4-EN12 G4-EN14)

Projeto reforça compromisso da empresa com a biodiversidade



Preservar as florestas e os recursos naturais é preservar a própria vida. Por isso, a Kimberly não mede esforços para contribuir em diversas áreas para a proteção ambiental. Um exemplo de sucesso é sua parceria com a Universidade Braz Cubas (UBC), de Mogi das Cruzes, que deu origem ao Centro de Referência Socioambiental Mata Atlântica (CRSMA), projeto pioneiro dedicado à elaboração de estudos e pesquisas científicas sobre biodiversidade e educação ambiental para a conservação da fauna e flora da região onde está localizada a fábrica e o Centro de Distribuição Mata Atlântica (CDMA).

“Graças à implantação do Centro está sendo possível expandir nossas ações em relação à biodiversidade”, diz Marco Iszlaji, Diretor de Assuntos Legais e Corporativos. O Centro de Referência Socioambiental Mata Atlântica foi criado em agosto de 2013, quando quatro estagiários iniciaram os trabalhos de catalogação e caracterização da flora e fauna locais e a preparação dos conteúdos e instalações para as atividades educativas. Os estudantes contratados para estagiar no centro são das áreas de engenharia ambien-

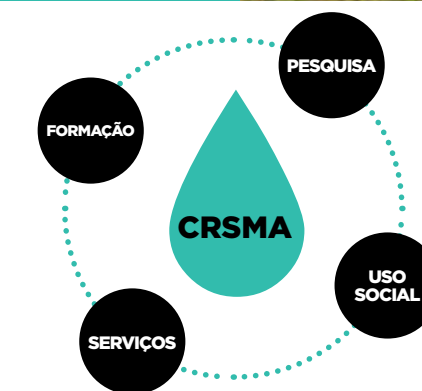


Professor Anderson Pagoto (ao centro), acompanhado dos estagiários Patrícia Takeda, Caroline Moura Fernandes, Paula Santana Feijó e Leandro Jordão, do Centro de Referência Ambiental, localizado no Centro de Distribuição da empresa.

tal, arquitetura e urbanismo, ciências biológicas e pedagogia, e recebem treinamentos da gerência de Meio Ambiente da K-C e de profissionais da própria UBC.

O CRSMA fica em área de uma antiga fazenda – cuja casa principal será reformada e transformada em espaço de estudos e educação ambiental – e faz parte do CDMA, localizado próximo à Estação Ecológica da Serra do Itapeti. Os eixos estruturantes do projeto são: programas de formação, pesquisa, uso social e serviços.

Os registros das espécies que por lá transitam mostram que o reflorestamento foi efetivo. Com o corredor em nível médio de desenvolvimento, foi constatado que diversas espécies de animais e vegetais do entorno estão



reaparecendo. Agora, o Centro está realizando estudos, elaborando material pedagógico e visitas monitoradas com os estudantes das escolas da região, para que eles conheçam a fauna e a flora do local onde vivem. A partir de 2015, o CRSMA terá um herbário e trilhas para visitas guiadas dentro da mata.

Mamíferos em estudo

O CRSMA finalizou em 2014 um estudo que registrou a ocorrência das espécies de mamíferos não voadores em sua área florestal, com uso de estações de pegadas, armadilhas fotográficas e censos de amostras. Durante o período de coleta foram registradas 19 espécies (14 dados primários e cinco dados secundários) com predominio das ordens rodentia (cinco espécies) e carnívora (quatro espécies).

Dentre as espécies registradas por dados primários, quatro estão ameaçadas de extinção, na categoria vulnerável, e as demais foram classificadas na categoria pouco preocupante. A presença constante de espécies domésticas na área indica uma forte pressão sobre a fauna silvestre.

Levando em conta a falta de informações sobre diversos grupos da fauna na área do CRSMA, no futuro, a ideia é aperfeiçoar os estudos para consolidar uma base de dados atualizada sobre a diversidade de espécies no local.



Espécies da fauna de mamíferos registradas no CRSMA (dados primários e secundários – período de setembro/2013 a abril/2014)

<p>Ordem: Carnívora Família: Procyonidae Espécie: Procyon cancrivorus (Cuvier, 1798) Nome Comum: Mão pelada Forma de Registro: P, AF</p>	<p>Ordem: Rodentia Família: Hydrochoeridae Espécie: Hydrochoerus hydrochaeris (Linnaeus, 1766) Nome Comum: Capivara Forma de Registro: AF, VE</p>	<p>Ordem: Cingulata Família: Dasypodidae Espécie: Dasypus novemcinctus (Linnaeus, 1758) Nome Comum: Vatu galinha Forma de Registro: CT</p>
<p>Ordem: Carnívora Família: Mustelidae Espécie: Galictis cuja (Molina, 1782) Nome Comum: Furão Forma de Registro: AF</p>	<p>Ordem: Rodentia Família: Cuniculidae Espécie: Cuniculus paca (Linnaeus, 1766) Nome Comum: Paca Forma de Registro: AF, P</p>	<p>Ordem: Pilosa Família: Bradypodidae Espécie: Bradypus variegatus (Schinz, 1825) Nome Comum: Bicho preguiça Forma de Registro: OD</p>
<p>Ordem: Carnívora Família: Canidae Espécie: Cerdocyon thous (Linnaeus, 1766) Nome Comum: Cachorro do mato pequeno Forma de Registro: AF, VEF</p>	<p>Ordem: Rodentia Família: Sciuridae Espécie: Guerlinguetusingrami (Linnaeus, 1766) Nome Comum: Esquilo Forma de Registro: AF, OD, VO</p>	<p>Ordem: Chiroptera Família: Phyllostomidae Espécie: Artibeus lituratus* (Olfers, 1818) Nome Comum: Morcego Forma de Registro: OD</p>
<p>Ordem: Carnívora Família: Felidae Espécie: Leopardus tigrinus (Schreber, 1775) Nome Comum: Gato do mato pequeno Forma de Registro: AF, VE</p>	<p>Ordem: Rodentia Família: Erethizontidae Espécie: Sphiggurus villosus (F. Cuvier, 1823) Nome Comum: Ouriço cacheiro Forma de Registro: AF, OD, AM</p>	<p>Ordem: Chiroptera Família: Molossidae Espécie: Molossus molossus* (Pallas, 1766) Nome Comum: Morcego Forma de Registro: OD</p>
<p>Ordem: Carnívora Família: Felidae Espécie: Puma yagouaroundi* Nome Comum: Gato mourisco Forma de Registro: P</p>	<p>Ordem: Rodentia Família: Myocastoridae Espécie: Myocastor coypus (Molina, 1782) Nome Comum: Rato do banhado Forma de Registro: CT</p>	<p>Ordem: Primates Família: Callitrichidae Espécie: Callithrix aurita (E. Geoffroy, 1812) Nome Comum: Saguí da serra escuro Forma de Registro: OC, VO</p>
<p>Ordem: Rodentia Família: Cricetidae Espécie: Akodon sp* Nome Comum: Rato do mato Forma de Registro: OD</p>	<p>Ordem: Didelphimorphia Família: Didelphidae Espécie: Didelphis aurita (Wied-Neuwied, 1826) Nome Comum: Gambá de orelha preta Forma de Registro: AF, P</p>	
<p>Ordem: Rodentia Família: Cricetidae Espécie: Oligoryzomys sp* Nome Comum: Rato do mato Forma de Registro: OD</p>	<p>Ordem: Artiodactyla Família: Cervidae Espécie: Mazamagouazoubira (G. Fischer, 1814) Nome Comum: Veado catíngueiro Forma de Registro: OD, EP, P, AF</p>	

Formas de registro: OD= Observação Direta; P= Pegadas; EP= Estação de pegadas; VE= Vestígios / bolo fecal; VO=Vocalização; AF= Armadilha Fotográfica; AM= Animal Morto; Outros=O; * Provável ocorrência - Dados secundários para a área do CRSMA (GAIA, 2006).

Espécies de mamíferos ameaçados de extinção - CRSMA

(dados primários – período de outubro/2013 a abril/2014)

Categorias de ameaça conforme IUCN – Lista global, Brasil e Estado de São Paulo

<p>Grupo: Mamíferos terrestres Espécie: Leopardus tigrinus (Schreber, 1775) IUCN: VU Categoria de Ameaça Brasil: VU SP: VU</p>	<p>Grupo: Mamíferos terrestres Espécie: Galictis cuja (Molina, 1782) IUCN: LC Categoria de Ameaça Brasil: - SP: DD</p>
<p>Grupo: Mamíferos terrestres Espécie: Cuniculus paca (Linnaeus, 1766) IUCN: LC Categoria de Ameaça Brasil: - SP: NT</p>	<p>Grupo: Mamíferos terrestres Espécie: Callithrix aurita (E. Geoffroy, 1812) IUCN: VU Categoria de Ameaça Brasil: VU SP: VU</p>

VU- vulnerável; LC – Preocupante - baixo risco; DD – Dados deficientes; NT – quase ameaçada; *Espécie endêmica da Mata Atlântica.

A inclusão de mamíferos registrados na lista global de espécies ameaçadas indica o risco eminente de desaparecimento e reforça a necessidade de investir na manutenção em longo prazo, principalmente em ecossistemas que sofreram mudanças drásticas em sua estrutura e composição, como as áreas próximas à região metropolitana de São Paulo.

Um exemplo de impacto positivo do estudo foi a descoberta do saguí-da-serra-escuro (Callithrix aurita), uma espécie de macaco da região ameaçada de extinção e classificada como vulnerável, endêmica (que só existe nesta região) e aloantropica (pouco tolerante às ações causadas pelo homem). Para 2015, a empresa vai criar projetos de monitoramento e proteção dessa espécie.

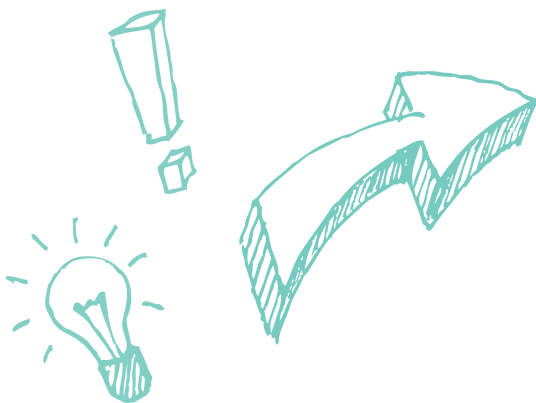
Para o futuro breve, a K-C pretende institucionalizar o Centro de Referência Socioambiental Mata Atlântica e reproduzir a ideia na unidade de Camaçari. Já existem negociações abertas com o Estado da Bahia para disponibilização de área.

Educação para a Vida

O município de Mogi das Cruzes tem diversas áreas de proteção ambiental e áreas de proteção aos mananciais e é cercado pela Serra do Itapeti, que nos últimos anos sofre com as ocupações irregulares, desmatamento e pela proximidade de grandes conglomerados residenciais.

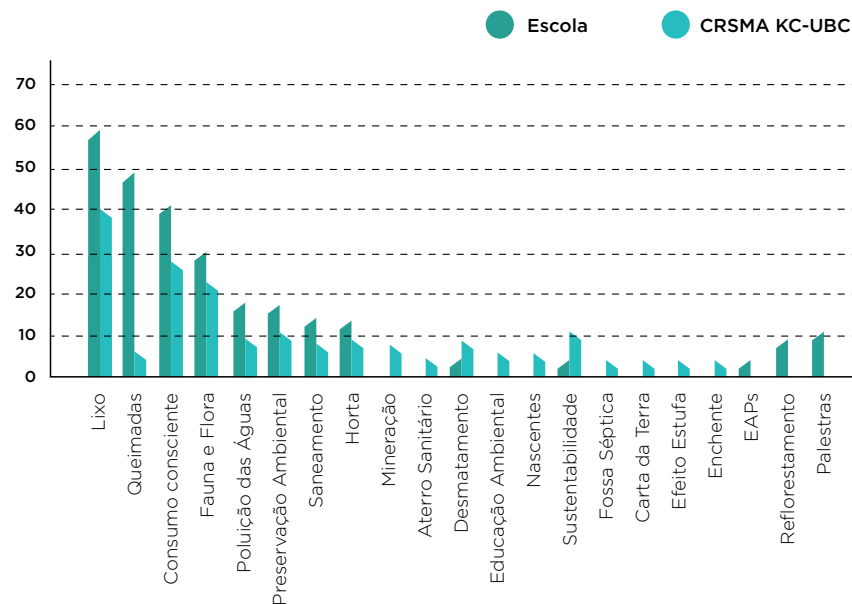
Por isso, a Kimberly busca formas de diminuir os impactos ao meio físico e biológico desta região, com a formação de pessoas em educação ambiental para atuar como formadores de opinião sobre a importância da conservação e uso sustentável da Serra do Itapeti. Este é apenas o primeiro passo em direção às mudanças necessárias para proteção da Serra e da Mata Atlântica.

Foram identificadas as seguintes demandas sobre educação ambiental, que vão servir de base para o desenvolvimento de projetos no CRSMA, incluindo o bairro de Taboão da Serra:



O projeto de educação ambiental para o CRSMA foi construído em dois pilares:

- **Curso de formação de educadores ambientais:** seguindo os princípios de participação, interação e reflexão sobre os diversos assuntos relacionados às questões ambientais, os participantes se reuniram em encontros sequenciais com diversas intervenções educacionais e de conscientização. Três estagiárias da empresa participaram do curso. Houve ainda o envolvimento de quatro professores da Universidade Braz Cubas e colaboradores da K-C no processo de formação da equipe de estagiários.
- **Diagnóstico sobre demandas em educação ambiental:** nesta fase do projeto foi possível identificar e registrar a percepção socioambiental e as demandas de educação ambiental em escala local, bem como difundir as ações e objetivos propostos pelo CRSMA. A partir daí, as propostas foram sistematizadas. Participaram da etapa de diagnóstico 133 pessoas de 11 escolas públicas (quatro de educação infantil, seis do nível fundamental ciclo I e uma do fundamental ciclo II). Houve também o envolvimento de 42 funcionários da K-C e CDMA e cerca de 15 integrantes da Comissão Interinstitucional Municipal de Educação Ambiental (CIMEA), totalizando 190 envolvidos diretamente.



Além da questão do lixo, as unidades escolares destacaram outros assuntos com maior número de indicações na categoria prioritária: queimadas, consumo consciente de recursos naturais (água, diferentes formas de energia, bens de consumo, alimentos etc.), proteção da fauna e flora, poluição das águas e preservação ambiental.

INVENTÁRIO DE GEE

(GRI G4-EN15, G4-EN20, G4-EN21)

Mudanças Climáticas

Empresa tem pulso firme para controlar a emissão de gases do efeito estufa.

De olho nas transformações pelas quais o planeta está passando atualmente, a Kimberly cumpre o seu papel no que diz respeito à redução das emissões de gases do efeito estufa (GEE). “Foi feito um amplo trabalho de levantamento das emissões atmosféricas em nossas cinco fábricas, o que proporciona maior detalhamento da geração de GEE”, conta Jorge Colla, Gerente de Meio Ambiente. Em 2014, foi registrada a marca de 58.716,01 toneladas de CO₂ equivalentes de emissões diretas, dados colhidos pelo relatório da ATA Engenharia.

Para a energia das fontes elétrica, gás natural e biomassa são produzidos relatórios mensais em um software corporativo mundial da K-C chamado SOFI, que gera dados para um indicador, estabelecido nas metas da Visão 2015 e 2020.

A partir do levantamento de GEE realizado, a empresa percebeu a necessidade de mapear a pegada de carbono¹ do papel higiênico Neve, marca pioneira no desenvolvimento de ações de sustentabilidade e inovação.



¹ Pegada de Carbono é a quantidade total das emissões de gases do efeito estufa causadas diretamente e indiretamente por uma pessoa, organização, evento ou produto.

Preservação da camada de ozônio

A adesão da Kimberly ao Protocolo de Quioto e Montreal atesta o seu compromisso na eliminação da emissão de gases que afetem a camada de ozônio em seus processos produtivos. Assim, a empresa pretende substituir, eliminar e manter o uso zero de substâncias que afetem a camada.

A companhia possui uma diretriz relativa ao controle de substâncias que diminuam a proteção da camada de ozônio. Quando é necessária a troca de gás refrigerante de

seus equipamentos, é verificado se o gás contido está listado como substância perigosa, para que receba a destinação correta. A empresa também proíbe a compra de produto substituto de qualquer um dos gases presentes nesta lista.

Em 2014, a Kimberly emitiu 0,98 toneladas de NOx (número de oxidação) e 9,12 toneladas de CH₄ (metano). Os dados são calculados com base no fator de conversão, de acordo com as diretrizes da Agência de Proteção Ambiental - EPA (Environment Protection Agency).



ENERGIA VERDE

(GRI G4-EN3, G4-EN5, G4-EN6, G4-EN15)

Kimberly aposta na energia de biomassa, mais barata e limpa

As fontes alternativas de energia têm sido motivo de estudo da companhia para deixar seu processo produtivo mais sustentável e de bem com o meio ambiente. Em 2015, a Kimberly vai inaugurar sua segunda caldeira de biomassa, uma fonte de energia mais barata e limpa, que utiliza equipamentos específicos para a geração de vapor.

Em 2014, a área de Meio Ambiente da K-C conseguiu licença da Companhia de Tecnologia de Saneamento Ambiental (CETESB) para realizar o projeto. Agora, na unidade de Mogi das Cruzes, se tornará real a substituição da caldeira movida a gás natural (fonte não renovável) por uma caldeira movida a energia de biomassa. A previsão é que o novo sistema comece a funcionar ainda no primeiro semestre de 2015, à base de biomassa de eucalipto e pinus.

O processo de licenciamento do órgão ambiental foi bastante significativo para a empresa. Houve um grande trabalho na criação de vários documentos, relatórios e arquivos necessários para que a licença fosse aprovada, e com isso, a companhia avançou ainda mais na busca por fontes sustentáveis de energia em seus processos.

Afinal, a Kimberly já tem experiência nessa área. Em 2008, trocou a caldeira movida a óleo diesel, utilizada na fábrica de Correia Pinto (SC), por uma caldeira movida a biomassa. Os resultados e vantagens foram muito positivos:



MAIS BARATO

Custo: operar uma caldeira de biomassa é mais barato (cerca de **20% menor**), o que gerou uma economia de R\$ 2 milhões por ano para a empresa.



MELHOR PARA A ATMOSFERA

Menos emissão de gases de efeito estufa (cerca de **22% de redução**).



MENOS LIXO

Menos geração de lixo (**2.694 toneladas** de resíduos de processo que deixaram de ser enviados para aterro para serem queimadas e a energia, proveniente desta queima, aproveitada para a geração de vapor na própria unidade de Correia Pinto).

A empresa está otimista para superar as metas estipuladas em sua Visão 2015, que prevê a redução em 5% das emissões dos Gases de Efeito Estufa (GEE). Até 2014, apesar do aumento de produção, foi alcançada a redução de 3%. “A implantação da nova caldeira de biomassa vai ajudar, e muito, no cumprimento da meta”, avalia Jorge Colla, Gerente de Meio Ambiente.



Consumo de energia

O consumo de energia nas duas principais fábricas da K-C no Brasil caiu, em 2014, 49.994 MMBTU

Não é de hoje a preocupação da Kimberly em reduzir o consumo de energia em seus processos produtivos. Um exemplo: as fábricas que fazem uso de vapor e ar quente para secagem de papel (Mogi das Cruzes e Correia Pinto) consumiram juntas, em 2013, o valor de 486.353 MMBTU (Milhão de BTU - unidade de energia ou MegaBtu); esse índice caiu para 436.359 MMBTU no ano seguinte.

Essa economia foi possível graças ao projeto Lean Energy-SixSigma. Com o uso da metodologia Lean Manufacturing, foram identificados todos os pontos em que havia desperdícios e a necessidade de diminuição do consumo. Além disso, a empresa verificou as ações pendentes e a eficácia de ações implantadas anteriormente através de auditorias de energia.

Muitas atitudes internas foram transformadas ao longo de 2014, o que possibilitou a mudança de hábitos e ajustes nos processos. Um plano de ação também ajudou a mapear áreas que demandavam investimento.

As auditorias feitas com especialistas da companhia passaram a ser realizadas uma vez por ano, e para complementar o trabalho, foi criado um calendário de teleconferências regionais para acompanhamento e melhoria nos resultados mensais por meio de relatórios, levando em conta os números estabelecidos pela empresa. As oportunidades ma-

Iniciativa	Tipo de energia economizada	Total de energia economizada (MMBTU)
Lean Energy - Six Sigma	Vapor e ar de secagem	49.994,00

Obs.: Como a unidade de Camaçari iniciou suas atividades já no final de 2013, os dados de energia foram desconsiderados para não impactar na comparação com 2014.

peadas e esquematizadas seguem para um plano de investimento dos anos seguintes.

Em 2014, o consumo total de energia dentro da organização foi de 1.735.589,57 MMBTU, sendo 649.289,88 MMBTU provenientes de fontes não renováveis (óleo combustível e combustível gasoso), 235.545,36 MMBTU de origem de fontes renováveis (biocombustível), e os 850.754,33 MMBTU restantes correspondem ao consumo de ele-

tricidade. Em 2013, o consumo total tinha sido de 1.711.213 MMBTU, ou seja, houve um aumento de 1,42% neste quesito no ano passado. A unidade de Camaçari produziu durante todo o ano de 2014, e em 2013 a produção foi iniciada em abril. Além desse fator, houve o acréscimo de uma máquina na linha de produção, contribuindo para o aumento do consumo de energia em relação ao ano anterior.

Consumo de combustíveis a partir de Fontes Não Renováveis

Tipo de combustíveis	MMBTU
Óleo combustível (Fuel Oil)	6.666,85
Combustível gasoso (Gaseous Fuel)	642.623,03
Total	649.289,88

Consumo de combustível a partir de Fontes Renováveis

Tipo de combustível	MMBTU
Biocombustível	235.545,36
Total	235.545,36
Consumo de Eletricidade	850.754,33
Total	850.754,33
CONSUMO TOTAL DE ENERGIA	1.735.589,57

A K-C tem o compromisso de utilizar somente combustíveis limpos e, de preferência, que sejam de fontes renováveis, buscando sempre a redução de emissões atmosféricas e impactos ambientais.

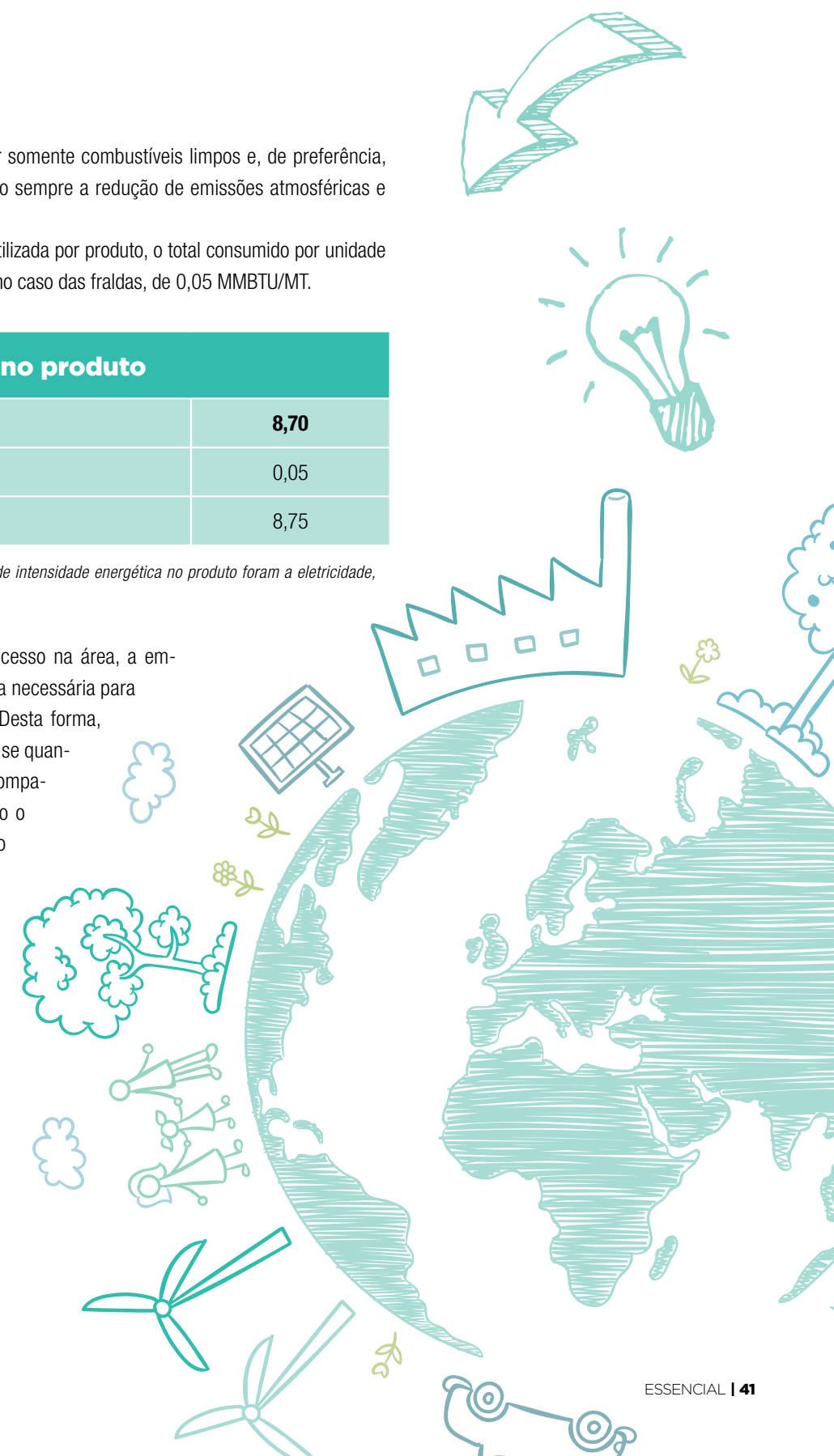
Em relação à intensidade de energia utilizada por produto, o total consumido por unidade de papel tissue foi de 8,70 MMBTU/MT, e no caso das fraldas, de 0,05 MMBTU/MT.

Intensidade Energética no produto

Papel tissue (MMBTU/MT)	8,70
Fraldas (MMBTU/MT)	0,05
Total	8,75

Obs.: Os tipos de energia incluídas na proporção de intensidade energética no produto foram a eletricidade, aquecimento, refrigeração e vapor.

Considerando outros exemplos de sucesso na área, a empresa estabeleceu a quantidade de energia necessária para cada unidade dos produtos que fabrica. Desta forma, considerando a produção mensal, verifica-se quanto deveria ser o consumo de energia. Comparando este número ao valor real, é obtido o indicador de desvio de energia em relação ao exemplo estudado, cuja fonte provém da matriz da K-C. Este indicador deve ser zero ou negativo com relação aos benchmarks estabelecidos pela organização. Em 2014, houve desvio de energia de -2,66%.



FROTAS EFICIENTES

Segurança e agilidade na logística dos produtos é o melhor caminho



Em 2014, a grande novidade da Kimberly na área de transporte de produtos foi o aumento dos embarques no modal cabotagem, que corresponde às operações de transporte marítimo costeiro. Além de ser um transporte sustentável – a capacidade de carga de um navio é equivalente a até 3.000 caminhões –, ainda gera uma economia nos fretes. “Ainda estamos engatinhando, pois não temos como usar esse sistema de transporte de forma massiva”, diz Rogério Novelli, Gerente de Supply Transportes.

Apesar das vantagens, há algumas restrições no transporte marítimo:

- Há poucos armadores operando no Brasil;
- Há restrição na quantidade de navios disponíveis;
- A frequência de embarques é pequena (normalmente um navio por semana de cada armador);
- Há restrições para ancoragem de certos navios em alguns portos brasileiros;
- Os períodos de transporte são sempre maiores do que a operação rodoviária;
- Na época de seca dos rios da região amazônica, os navios são carregados com capacidade limitada de contêineres, o que provoca aumento no valor dos fretes, diminuindo o interesse dos embarcadores.

Mesmo assim, a Kimberly conseguiu um aumento considerável nestas operações em 2014, em comparação com o ano anterior.

Operação Cabotagem	2013	2014
Clientes Atendidos	2	6
Quantidade de Cargas	22	154
Volume transportado (m³)	1480	10828
Total	649.289,88	

No ano passado, além de continuar atendendo alguns clientes das regiões Norte e Nordeste, a empresa passou também a transferir produtos do Centro de Desenvolvimento Mata Atlântica (CDMA), em São Paulo, para o Centro de Desenvolvimento Camaçari, na Bahia.

E também houve continuidade na utilização dos caminhões Double-Deck para as transferências de produtos finalizados (fábricas de Suzano, Mogi e CDMA) e dos rodotrens em algumas rotas de transferência entre os centros de desenvolvimento.

O que é?



Double-Deck

Veículo com uma prateleira que permite acomodar produtos embaixo e em cima. A utilização de veículos Double-Deck gera diminuição das viagens realizadas mensalmente para transferências das fábricas de Suzano e Mogi para o CDMA.



Rodotrem

Caminhão que traciona duas carretas. A utilização dessa operação reduz o número de viagens entre as unidades e gera economia e menor emissão de poluentes.



SOCIAL

VALORIZAÇÃO DA EXPERIÊNCIA

LAB60+

(GRI G4-EC7)

Terceira idade é a menina dos olhos da marca Plenitud

A Visão 2015 da Kimberly incentiva que suas marcas desenvolvam estratégias sociais para melhoria da qualidade de vida da população. Por isso, a marca Plenitud não perdeu tempo e criou uma iniciativa de valorização da terceira idade, que dá visibilidade a esta faixa etária com programas de desenvolvimento e compartilhamento de sabedorias.



Confira os PROJETOS

Documentário Envelhescência

O Envelhescência relata a história de seis pessoas que vivem a vida de maneira plena e mostram, através de suas próprias experiências, que os costumes e a rotina após os 60 anos podem ser repletos de atividades e bom humor. O filme sugere uma nova perspectiva sobre o significado do envelhecimento. Com patrocínio de Plenitud, o documentário foi realizado por Gabriel Martinez, da Lado B Produção, através do Programa de Ação Cultural da Secretaria da Cultura do Governo do Estado de São Paulo.

LAB60+

A Plenitud acredita que 60 anos é só o começo, e por isso patrocina o evento que celebra o encontro de líderes de empresas e poder público, agentes de transformação, empreendedores e pessoas engajadas na causa 60+ para apresentar inovações e discutir iniciativas que revolucionam a forma de pensar o papel do idoso na sociedade brasileira. Como parte do Movimento Nova Cara da Terceira Idade, o LAB60+ teve seu primeiro encontro em novembro de 2014, no Theatro Net São Paulo, com a participação de mais de 500 pessoas, com música, arte e teatro. Ao todo, 1.245 pessoas foram inscritas e 94% dos participantes deram nota 9 e 10 para o evento.



Como ação de engajamento para inclusão de todos, alguns textos inspiradores foram espalhados pelo teatro de forma surpresa:

E se as pessoas desenvolvessem novos planejamentos de vida a partir dos 60, uma vez que ainda viverão mais 20 ou 30 anos?

“Em 2010, no meu aniversário, eu ganhei um computador. Preferia ter ganhado flores. O que vou fazer com isso? Um tempo depois eu me inscrevi num curso de computação no ACES na Rua Diogo Freire. Desde as primeiras aulas, um novo mundo se descortinou. Ver meu nome no computador, letras, palavras, desenhos, frases, meu e-mail, primeiros contatos, um mundo novo! Às vezes desanimava e minha netinha de sete anos dizia: Tenta de novo, vovó, você consegue!”
(Tutae Marui, participante do Circuito Maior Idade).

Documentário Envelhescência



Retiro dos Artistas



Retiro dos Artistas

A ideia é doar a quantidade necessária de fraldas geriátricas para suprir a demanda do Retiro dos Artistas, no Rio de Janeiro, o lar dos idosos mais famosos do Brasil. A parceria começou após uma aproximação da K-C com a atriz e madrinha do projeto, Lucélia Santos. Além da doação dos produtos, a empresa pretende realizar sessões de cinema e capacitação de cuidadores para ajudar os moradores do Retiro no dia a dia.

Plataforma Viva Plenamente

A iniciativa procura gerar qualidade de vida aos idosos através de atividades físicas neuromotoras para trabalhar memória, agilidade, equilíbrio, força e resistência, além de independência física e motora para um envelhecimento ativo e saudável. Hoje, o projeto conta com 324 inscritos participando ativamente nos grupos espalhados pela cidade de São Paulo. Fruto da parceria com o Instituto Barrichello Kanaan (IBK), a plataforma é patrocinada pela Plenitud desde 2012.

Doação para colaboradores

Fraldas geriátricas são doadas todo mês, gratuitamente, para os parentes de primeiro grau dos funcionários da Kimberly que necessitam do produto. No ano passado, 120 funcionários contaram com esse benefício, oferecendo mais conforto e dignidade aos seus familiares.



VIVER BEM PÓS 60

Com o passar do tempo, as pessoas se sentem diferentes, física e emocionalmente. Vivenciam experiências desconhecidas com o corpo e muitas vezes não sabem lidar com isso. Uma das situações mais comuns acontece com uma em cada dez pessoas no mundo: a incontinência urinária. Apesar da maior incidência a partir dos 60 anos, a disfunção não ocorre apenas na velhice: 64% das pessoas com incontinência são ativas.

Plenitud é a marca especialista em soluções ideais para este problema. Para minimizá-lo, a marca oferece produtos de alta qualidade pensando nas necessidades específicas de cada tipo de adulto: ativos, semiativos e inativos.

Para lidar com a incontinência:

- Deixam de ingerir líquidos
- Conhecem todos os banheiros dos lugares que frequentam
- Jantares familiares se transformam em problema
- Perda de amigos e de identidade própria

Como eles querem se sentir?

- 100% independentes
- Ter o controle sobre a sua rotina para continuar vivendo sem fazer grandes mudanças nos seus hábitos

Em 2014, houve o relançamento de Plenitud Active Fit, principal marca de roupa íntima do mercado. O produto ganhou um "painel absorvente", mais anatômico e 25% mais fino, reforçando o ajuste perfeito e a discrição sem perda de desempenho. A embalagem também é nova, com informações mais didáticas e ilustrações inspiradas em situações reais de uso.

Para 2015, além de colocar no mercado lenços ainda mais macios e com controle de odores para auxiliar na limpeza corporal, a marca lançará uma roupa íntima para quem tem incontinência urinária intensa. Plenitud Active Plus foi desenvolvida para proporcionar mais praticidade no momento da troca, além de oferecer maior conforto para o dia a dia dos idosos.

CONHEÇA A PLENITUD



Pioneira no mercado de roupa íntima e líder neste segmento: **75% de share valor**



Portfólio de Roupa Íntima mais completo do mercado brasileiro: Plenitud Active Fit, Plenitud Active Plus e Plenitud Active



Única a oferecer uma proposta de produtos diferenciados para **homens e mulheres**, com **tecnologia exclusiva Cotton Flex**



Proposta diferenciada de comunicação para o público-alvo

Portfólio

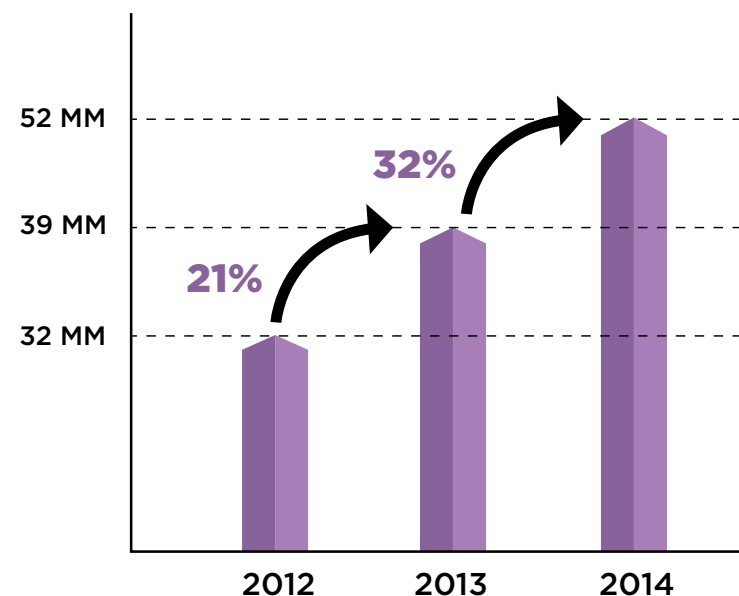
ADULTO ATIVO



ADULTO COM BAIXA MOBILIDADE



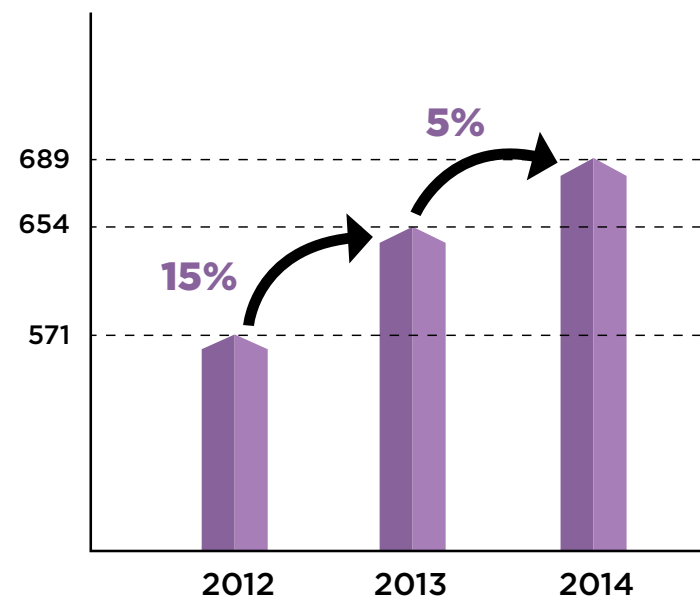
Crescimento no Brasil (vendas em valor)



Fonte: Nielsen 2014

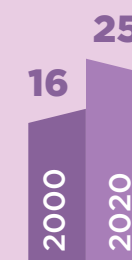
Potencial Adult Care

Esta é uma das categorias que está em constante crescimento e que possui grande potencial de mercado no Brasil:



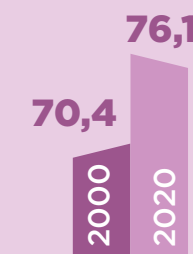
Fonte: Nielsen 2014

Dentre os fatores que estão acelerando esse processo, a marca considera três principais tendências:



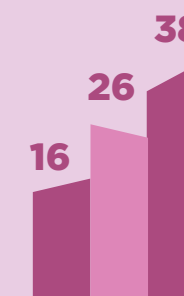
+ PESSOAS maior relevância pop 50+anos

Importância (%) da pop. com **50+** anos no total da pop. brasileira



+ TEMPO pessoas vivendo mais

Brasil - expectativa de vida em anos



+ DINHEIRO pessoas ganhando mais

Tamanho da pop. brasileira com 50+ anos com receita anual **acima de R\$15.000,00**



INTERNALIZAÇÃO DE TERCEIROS

(GRI G4-10, G4-EC8)

Ação aumenta benefícios para colaboradores e traz vantagens para a empresa

A Kimberly acredita na valorização de seus funcionários e colaboradores, pois são eles os principais parceiros do negócio, que caminham lado a lado, celebrando as conquistas e aprendendo com os desafios. Por isso, um dos maiores destaques da empresa nos últimos anos é o projeto de internalização de terceiros, com o objetivo de diminuir custos e aumentar a produtividade na carga e descarga de produtos, entre outros aspectos.

A internalização permite que a empresa tenha como empregado quem realmente é importante para ela. O maior benefício desta ação foi o aumento de 14% dos salários e a inclusão de benefícios como plano de saúde e odontológico.

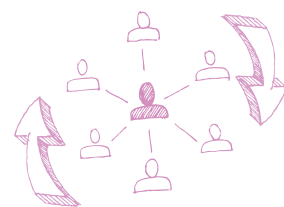
“Com esse processo, além dos benefícios, houve uma mudança no comportamento dos funcionários, com aumento da auto-estima e maior perspectiva de oportunidades de carreira na empresa”, conta Danielle Guimarães, Gerente de Distribuição.

Entre 2013 e 2014, a empresa contratou 409 funcionários para as áreas de

merchandising e suprimentos. Como resultado, teve 17% de aumento na produtividade na carga e descarga de mercadorias e redução de cerca de 50% na rotatividade dos funcionários. Além disso, houve crescimento de 25% na presença de produtos em pontos de vendas no Nordeste, sem a necessidade de aumentar o número de promotores.

Devido à internalização de quatro Analistas Plenos e 194 Auxiliares de Distribuição no CDMA, em Mogi das Cruzes, houve aumento de 4,06% no número de colaboradores próprios com contrato de prazo indeterminado (G4-10).

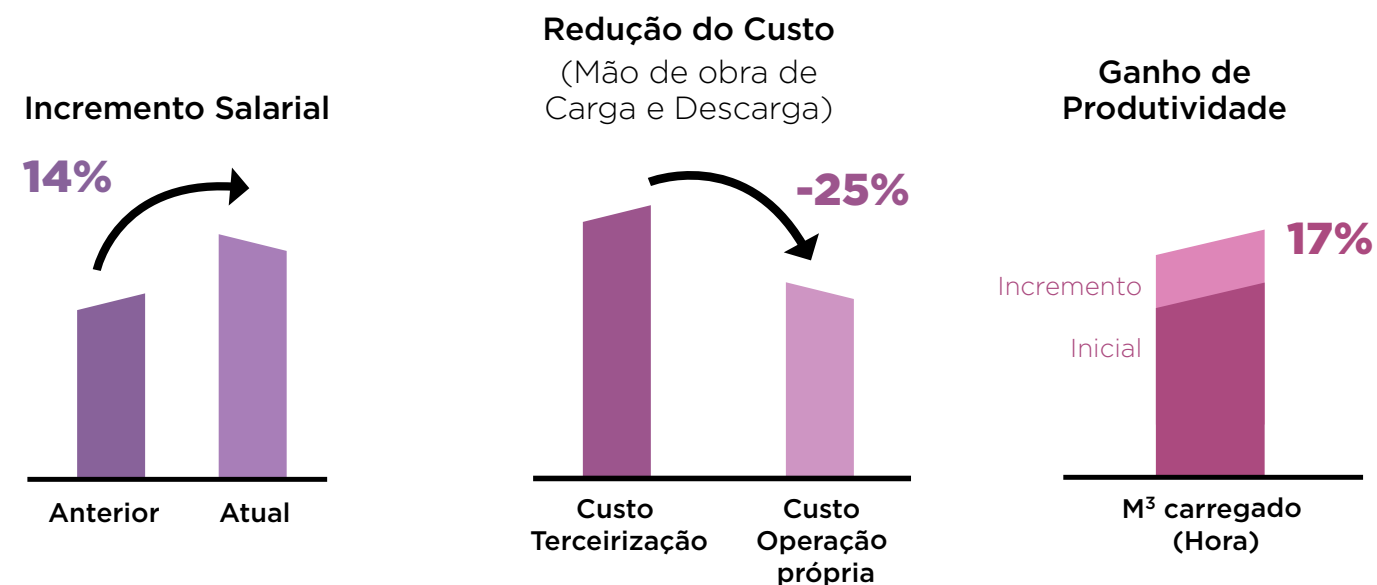
A previsão para o primeiro semestre de 2015 é internalizar mais 119 colaboradores da área de merchandising na região Sul e 45 pessoas na área de produção em Suzano (SP).



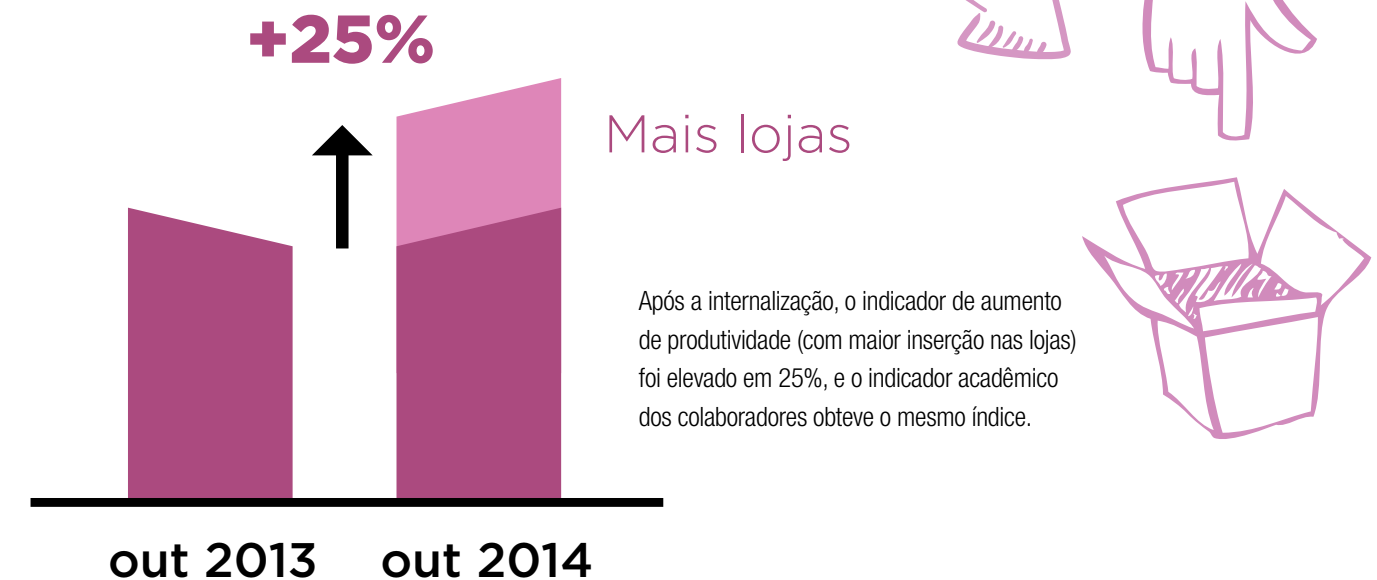
Comparativo

TERCEIRO x KC	Atual	KC
Cesta Básica	✓	✓
Assistência Médica	✓	✓
Refeição	✓	✓
Transporte	✓	✓
Kit de produtos KC	✓	✓
Assistência Odontológica	✗	✓
Incremento salarial por mérito	✗	✓
Konte Comigo	✗	✓
PPR	✗	✓
Auxílio Creche	✗	✓
Brinquedos Natal	✗	✓
Remuneração variável	✓	✗

Indicadores numéricos do impacto da incorporação dos funcionários do CDMA (aumento de produtividade, desempenho, faturamento, vendas etc.)



Merchandising (regiões Norte e Nordeste)



GESTÃO DE TALENTOS

(GRI G4-10, G4-EC3, G4-EC6, G4-LA1, G4-LA9, G4-LA10, G4-LA12)

Desenvolver e incentivar habilidades é caminhar para o sucesso

Na Kimberly, os olhares sempre estão atentos para a boa gestão dos talentos, buscando o fomento às habilidades e dons de cada um. Seguindo nesta linha, o colaborador é visto sob a ótica de um tabuleiro: cada empregado é com uma peça essencial para o bom desenvolvimento da companhia. Por isso, a empresa continua no rumo certo oferecendo treinamentos alinhados com a cultura interna e fazendo a gestão de talentos com base na autonomia e nos programas de desenvolvimento de lideranças.



“Impossível falar de 2014 sem mencionar os avanços na área de comunicação interna. Destaco, principalmente, a aproximação do nosso atual presidente, Sérgio Cruz, com os funcionários da companhia. Em encontros realizados com empregados de todos os níveis e regiões do país, muitos temas foram discutidos, em relação ao futuro e perspectivas de negócio e mercado. Foi o primeiro ano de “pé na estrada”, imersão e proximidade com o novo presidente.”

compartilha Sérgio Nogueira, Diretor de RH.

A K-C aplica treinamentos para gestão de competências e aprendizagem constante, apoiando a continuidade e o desenvolvimento da carreira do funcionário. São oferecidos suportes para ajudar cada colaborador no gerenciamento de sua carreira.

Jovens talentos da K-C que se desenvolveram e assumiram novas posições na empresa



PERFIL DOS EMPREGADOS

Número total de empregados (somando todas as unidades no Brasil)
Empregados próprios: 3.955 (contrato de tempo integral e meio período)

Empregados terceiros: 2.468
Total: 6.423 empregados

Empregados próprios

Gênero

Masculino: 2.834

Feminino: 1.121

O total de mulheres se manteve em 28% de 2013 para 2014.



Faixa Etária

De 54 a 71 anos (Boomers): 67

De 33 a 53 anos (Geração X): 1.832

De 14 a 32 anos (Geração Y): 2.056

O percentual de colaboradores da Geração Y aumentou de 48,17% para 51,98% em 2014.



Região

Sudeste: 2.752

Sul: 582

Norte: 62

Nordeste: 549

Centro-Oeste: 10



Em 2014, houve 702 novas contratações com prazo indeterminado ou permanente e 48 novas contratações com prazo determinado e temporário. A relação dessas contratações por gênero, faixa etária e região está listada na tabela do índice remissivo (página 79).

Treinamentos e programas

No ano passado, a Kimberly realizou 7.187 horas de treinamento² com os seus empregados, sendo a maior parte destinada aos empregados de nível operacional. O número médio de horas de treinamento por categoria funcional foi de 6,87.

Carga Horária de Treinamento

Categoria Funcional	Número de empregados	Número de horas	Média de horas de treinamento
Executivo	18	0	0,00
Management	194	359	1,85
Especialista	114	144	1,26
Administrativo	1125	2228	1,98
Operacional	2504	4456	1,78
Total	3955	7187	6,87
Gênero	Número de empregados	Número de horas	Média de horas de treinamento
Masculino	2849	5174	1,82
Feminino	1106	2013	1,82
Total	3955	7187	3,64



² Os treinamentos ou programas de capacitação dos empregados da Kimberly oferecem itens como apoio financeiro para capacitação ou formação externa, períodos sabáticos com reinserção profissional garantida e treinamentos e cursos internos.



Principais programas

- **K-C Performance & Development:** avaliação de desempenho disponível ao público administrativo. O processo começa com o registro das metas do ano, acompanhamento periódico do status de cada objetivo, feedback 360°, reunião de consistência com os líderes de cada departamento e feedback formal ao funcionário.
- **Gestão do Desempenho e Desenvolvimento Operacional (GDO):** avaliação de desempenho disponível ao público técnico e operacional. Estabelece metas coletivas ou individuais, feedback 360°, reunião de consistência com os líderes e feedback formal ao funcionário.
- **Programa de Desenvolvimento de Liderança (PDL):** visa desenvolver e alinhar os líderes em relação à cultura, valores, estilo, práticas de gestão e negócios da K-C Brasil. Está baseado em três pilares: Essenciais para Liderança, Essenciais para Negócio e Processos de Gestão.
- **Programa de Desenvolvimento Acelerado (PDA):** plano estruturado para atender a necessidade da companhia em acelerar o desenvolvimento dos talentos da K-C Brasil a fim de prepará-los para as oportunidades que o crescimento dos negócios tem proporcionado.
- **Programa de Desenvolvimento Individual (PDI):** com base nos recursos internos (resultado da avaliação de desempenho, materiais sobre as competências da empresa etc.), todo funcionário deve ter seu PDI estruturado a partir do autoconhecimento e autodesenvolvimento profissional, baseado nos Comportamentos One K-C e nas competências requeridas pela Visão 2015.
- **Cross Function:** lançado em 2013, oferece a oportunidade de um profissional passar um tempo pré-estabelecido em outra área para conhecer e aprender com a realidade local.
- **Falando de Negócios:** espaço aberto aos colaboradores interessados em conhecer mais sobre temas de negócios diretamente com os líderes da companhia. Também tem o objetivo de expor os líderes para que os colaboradores os conheçam ainda mais e vice-versa.
- **Incentivo à Graduação:** programa que oferece subsídio de 40% a 80% para cursos de graduação aos funcionários contemplados. O processo é totalmente meritocrático e a definição do percentual de subsídio é realizada conforme a última avaliação de desempenho do participante.
- **Programa de Oportunidades Internas (POI):** lançado em 2008, possui regras bem definidas para elegibilidade, candidaturas e etapas do processo seletivo para vagas administrativas e técnico-operacionais na K-C Brasil.
- **Programa de Idiomas:** compreende diferentes soluções para desenvolvimento dos idiomas inglês e espanhol, com subsídio mensal para cursos em escolas da preferência do colaborador e aulas de inglês na própria empresa, para estagiários.
- **Programa de Desenvolvimento dos Estagiários:** fornece módulos de treinamentos que desenvolvem as habilidades comportamentais, técnicas e visão de negócio dos estagiários.
- **Aprendizagem Livre:** treinamentos mensais de livre inscrição para complementar e aperfeiçoar a formação em temas relacionados ao desenvolvimento pessoal.
- **Geração K-C:** oferece treinamentos comportamentais e de negócios voltados aos jovens potenciais para melhor prepará-los para posições de liderança. Lançado em 2011, está na terceira turma.
- **Harvard Manage Mentor:** cursos online com carga horária variada e divididos por temas e por One K-C Role. Estão disponíveis a todos os funcionários e proporcionam acesso a conteúdos de desenvolvimento de Harvard, de acordo com cada One K-C Role.
- **Learning Center:** cursos à distância voltado a processos e sistemas internos da K-C.

A Kimberly utiliza a ferramenta Insights para definir o perfil comportamental dos colaboradores e, na sequência, realiza um treinamento com todo o time, com o objetivo de entender melhor o perfil de cada um.

Já o treinamento de Accountability, cria um maior senso de responsabilidade em cada colaborador, pois trabalha um novo olhar em relação a tudo o que está acontecendo ao seu redor, não somente em suas atividades diárias. Os treinamentos de Lean, por sua vez, foram realizados não apenas com o time operacional, mas também com o público administrativo em 2014.

Há também treinamentos mais técnicos, sobre sistemas usados no dia a dia de trabalho, e outros mais focados em competências, como o “Administração de Tempo” e “Venda de Ideias”.

Para os empregados demitidos, a K-C oferece programas de apoio à transição com indenização por demissão, levando em conta a idade e tempo de serviço. Além disso, os aposentados também são indenizados por tempo de serviço.

No período de 2012 a 2015, 11 colaboradores participaram do programa no Brasil e 15 brasileiros foram para outro país. Além disso, 9 colaboradores brasileiros assumiram posições de liderança em outras partes do mundo, como é o caso de Ricardo Yoshino, o novo CEO da K-C na Costa Rica.

“Não se decide mudar de país de uma hora para outra. Vários fatores devem ser colocados na balança, sobretudo o conforto e adaptação da família. Nesse processo de mudança, a empresa me deu todo o suporte necessário, incluindo custos com transporte e imóveis, assistência jurídica e curso de imersão cultural”, conta Ricardo Yoshino.

O novo CEO da Costa Rica também observou a diferença de culturas ao mudar de país e enfrentou o desafio de liderar em um ambiente diverso. “Hoje, é muito importante ser um tomador de decisões e ter a liberdade e o poder de direcionar uma companhia deste porte. Para mim, tudo isso é muito gratificante, pessoal e profissionalmente”, diz Yoshino.

Intercâmbio de experiências

O Cross Boarder tem o objetivo de trazer experiência internacional para os executivos da empresa e oferecer a oportunidade de compartilhar e adquirir conhecimento entre equipes. O programa visa expatriar colaboradores pelo período de três a seis meses, para trabalhar em projetos específicos. Em 2014, o Brasil recebeu três colaboradores e enviou dois para Chile e Argentina.

Participantes do Programa Cross Boarder - 2014

Região de origem	Nome do Participante	Região de destino
Argentina	Sofía Suárez (Supply) Florencia Storch (Relações Públicas) Vanessa Rodriguez (Relações Públicas)	Brasil
Brasil	Samir Rosolem (PDCC) Yuri Pawluk (RH)	Chile Argentina

DIVERSIDADE E BEM-ESTAR

Na K-C, as diferenças são respeitadas e fazem parte do dia a dia das pessoas, dos times e de toda a companhia. Cada vez mais atenta em transformar seu ambiente de trabalho em um espaço inspirador para a formação de novos colaboradores, a companhia desenvolve muitas iniciativas na área de Recursos Humanos, com destaque para o Programa de Contratação de Pessoa com Deficiência. “Nossa meta é fortalecer ainda mais o projeto para contratação destes profissionais, reforçando principalmente que o candidato é selecionado de acordo com o seu perfil”, destaca Ana Costa, coordenadora do programa e cadeirante.

Em 2014, a Kimberly-Clark aumentou em 17% o número de colaboradores com deficiência, totalizando 160 pessoas – 107

homens e 53 mulheres atuando em diferentes áreas, com múltiplas habilidades e diferenciais. A meta é alcançar 20% no número de contratações até o final de 2015.

“Queremos estimular cada vez mais que os líderes da companhia incluam em suas ações e decisões o tema da diversidade. Acreditamos na importância de avaliar com equilíbrio e igualdade o desempenho das pessoas com e sem deficiência, oferecendo os mesmos direitos e deveres”, afirma Sérgio Nogueira, Diretor de RH.

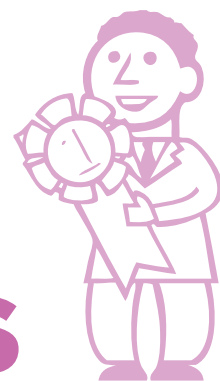
O respeito às diferenças também fica claro quando se analisa a grande presença de mulheres em funções mais tradicionalmente realizadas por homens. Além disso, a área de Logística também está sempre buscando aumentar o percentual de mulheres na operação.

E os exemplos não param por aí. Há outros casos ilustrativos de valorização da diversidade:

- O dia 1º de julho de 2014 foi histórico na unidade de Mogi. Pela primeira vez, uma mulher assumiu o cargo de Operador III. A funcionária candidatou-se à vaga pelo Programa de Oportunidade Interna (POI) e obteve a melhor posição entre os candidatos, conquistando a vaga.
- Em 2014, a Kimberly contou com 3.955 funcionários (próprios de tempo integral e de meio período). No total, a empresa possui um número menor de mulheres, porém, em cargos de liderança esse número é maior: no executivo 33% são mulheres e 67% são homens. Já nas categorias de management e especialista 40% são mulheres e 60% são homens.

E para otimizar o tempo e o bem-estar dos empregados, a companhia aposta em programas que promovem maior felicidade e produtividade. Um exemplo de sucesso é o “Home Office 1 vez por semana”. Além de ajudar na concentração e, consequentemente, na produtividade, trabalhar em casa proporciona mais flexibilidade aos funcionários. O programa é recente, mas alguns gestores já observam os benefícios.

CAÇADORES DE OPORTUNIDADES



O programa de reconhecimento incentiva e premia os colaboradores que sugerem melhorias nos processos de produção. As oportunidades de melhoria identificadas são avaliadas, validadas e analisadas por um comitê local multifuncional, constituído mensalmente em cada filial da companhia.

Após o reconhecimento, ocorre a publicação de uma edição especial na revista corporativa, contando sobre o ciclo do programa e seus ganhadores, além de entrega do prêmio em evento especial.

Apenas os estagiários, aprendizes e funcionários da K-C Brasil nos níveis administrativos e operacionais podem participar do projeto.

As premiações seguem os seguintes critérios:

Oportunidades	Rentabilidade da Cia. por ano	Prêmio
Sugestões Válidas e Não Válidas	-	Carta de agradecimento e incentivo à participação
Sugestões Válidas que Não Geram Vantagens Financeiras	-	Brinde
Sugestões Válidas que Geram Vantagem Financeira	Até R\$ 1.000	Brinde
	Maior que R\$ 1.000	Brinde + 5% da rentabilidade gerada, limitado a R\$ 5.000
A Melhor Oportunidade	-	Prêmio especial definido a cada novo ciclo

Aposentadoria

A empresa oferece aos seus colaboradores um plano de aposentadoria complementar à previdência social (K-C Prev). O plano é oferecido em dois grupos: para salários acima de R\$ 4.167,75, a companhia contribui com 100%, limitado a 6% do salário de participação; já para os salários abaixo de R\$ 4.167,75, a contribuição é voluntária, sem contrapartida da empresa.



VALORIZAÇÃO DA COMUNIDADE LOCAL

Incentivar a contratação de funcionários que residem próximo das fábricas é uma forma de contribuir para o desenvolvimento local das comunidades onde a K-C atua. Em 2014, para os cargos da alta gerência, foram admitidos 6,62%³ de colaboradores (nos cargos de Gerente Sênior ou Diretor) que moram nos arredores das fábricas ou municípios vizinhos. Este índice já tinha sido alcançado em 2013.

³ A porcentagem refere-se a todas as unidades operacionais da Kimberly-Clark Brasil, incluindo escritórios administrativos e centros de distribuição.

Technologie & Sustentabilidade

Aumente a produtividade e reduza o impacto ambiental

A Kimberly-Clark Professional* oferece soluções de higiene e limpeza com consciência ambiental e eficiência.

Toalhas de mão, papéis higiênicos, sabonetes e antissépticos. Qualidade com o melhor custo em uso.



/KCProfessionalBR

SAC DD (11) Ligue 4503-4422 | Outros Estados
0800-0112515

www.Kcprofessional.com.br

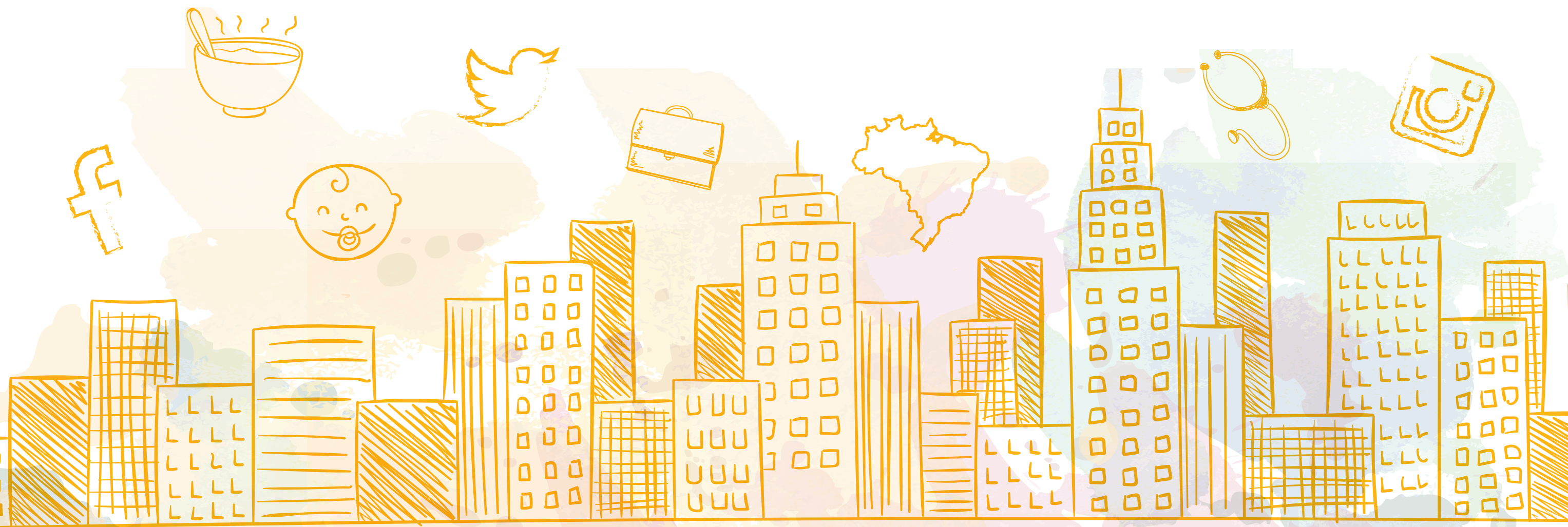


Locais de Trabalho
Excepcionais

RESPONSABILIDADE PELO

Investir em
produtos cada vez
mais sustentáveis
faz parte do jeito
Kimberly-Clark de ser.

PRODUTO



CONFORTO E QUALIDADE

Linha de produção da Baby & Child Care une aspectos ambientais e sociais

O negócio da Kimberly-Clark vai além da entrega de produtos de qualidade aos consumidores. Há muito mais valores sociais e ambientais embutidos em sua cadeia produtiva, por isso, a cada ano a empresa traz em seu portfólio inovações e mudanças de processos, que contribuem para a consolidação de sua liderança mundial no setor. Ao buscar maior satisfação dos consumidores, a K-C segue atuando na melhoria da qualidade e desempenho de seus produtos, buscando a sustentabilidade, diminuindo impactos ambientais e oferecendo à sociedade formas de viver com mais justiça e igualdade.

Neste sentido, a empresa desenvolve diversos produtos de olho no cuidado e conforto de seu público-alvo. Na categoria Baby & Child Care (BCC), um desafio de 2014 foi liderar o novo segmento de fralda roupinha para bebês, popularmente chamada de “veste fácil”, da marca Huggies. “Com formato inovador, oferecemos muitos benefícios às mães de todas as classes sociais, devido ao preço acessível do produto”, conta Pryia Patel, Diretora da BCC.

“Com formato inovador, oferecemos muitos benefícios às mães de todas as classes sociais, devido ao preço acessível do produto”

conta Pryia Patel, Diretora da BCC.

“A fralda roupinha é um jeito revolucionário de trocar fraldas. Antes, tínhamos a Fralda Roupinha Up&Go e agora completamos o portfólio com mais essa novidade”, comenta Bruno Mouco, gerente da marca Huggies Proteção Veste Fácil. “A ideia é oferecer o melhor para o bebê em uma das fases mais marcantes, quando ele começa a ficar em pé e dar os primeiros passos”.

A marca Huggies oferece conforto em uma grande variedade de produtos, incluindo fralda, creme para assaduras, toalhas umedecidas, hastes flexíveis e produtos para banho e pós-banho.

A categoria Baby & Child Care teve crescimento de dois dígitos em 2014, além de um crescimento de 27% em toalhas umedecidas (a K-C é líder de mercado neste segmento) e 11% em toiletries.



NACIONALIZAÇÃO



A fábrica de Suzano (SP) recebeu equipamentos e máquinas para produzir a matéria-prima dos lenços umedecidos Coform. Antes, o material era exportado de outras unidades da empresa no México, Colômbia e Inglaterra. Além de facilitar o controle de qualidade, o projeto de nacionalização vai garantir maior economia e menos emissões de gases de efeito estufa devido à diminuição de operações de transporte, e ainda a possibilidade de exportar o material para outros países.

A novidade contribui para a integração das diversas áreas da unidade, pois cada uma possui pelo menos um representante trabalhando no projeto. Assim, as equipes responsáveis pela operação serão capacitadas e visitarão as unidades estrangeiras para vivenciar e aprender com o processo diário.

“O mais bonito nisso é o aumento na geração de empregos, além de ganhos no custo de produção e o começo da exportação para a América Latina”

diz Pryia Patel, da BCC.

DESAFIOS E LANÇAMENTOS

Para 2015, o grande desafio será fortalecer a marca Huggies dentro do portfólio da BCC. A ideia é colocar a nova posição do Huggies na embalagem, mantendo o endosso da parceira da marca, a Turma da Mônica, aliando, assim, as duas forças.

Outros três lançamentos: “Huggies Tripla Proteção”, o carro chefe da marca e número 1 em vendas, terá nova embalagem, mais colorida, e vai proporcionar maior absorção; “Huggies Supreme Care Menina” e “Huggies Supreme Care Menino” serão relançados, com a novidade de quatro pontos de ajustes na fraída.

Nas redes sociais, a marca também ganha destaque a cada dia, com aplicativos para o celular, página no Facebook, Twitter e Instagram, e análises diárias para que as dúvidas e sugestões de consumidores sejam respondidas com agilidade.

Nas redes sociais, a marca também ganha destaque a cada dia, com aplicativos para o celular, página no Facebook, Twitter e Instagram, e análises diárias para que as dúvidas e sugestões de consumidores sejam respondidas com agilidade.



K-C PROFESSIONAL

Conscientização alinhada aos melhores padrões de higiene

A Kimberly vem ganhando experiência e conhecimento nesta área de negócio. A K-C Professional cria produtos e propõe soluções de higiene e limpeza para restaurantes, indústrias, escolas, hospitais, escritórios, entre outros segmentos do mercado. Com o objetivo de criar Locais de Trabalho Excepcionais, a empresa oferece uma linha variada de sistemas de Toalhas de Mãos, Sabonetes, Wipers (panos de limpeza descartáveis), entre outros produtos, que ajudam os clientes a alcançarem os melhores padrões de higiene, proporcionando

bem-estar, segurança e melhor produtividade aos usuários.

A linha Mod foi um dos destaques da área em 2014. Houve ainda mais inovação e a criação de design moderno e diferenciado para o novo sistema, em conjunto com os produtos Kleenex, com o lema de “transformar diferentes locais em ambientes excepcionais”, apresentando soluções de higiene para melhorar o dia a dia dos usuários.

A linha prioriza a conscientização dos funcionários, utiliza menos material em sua produção (é utilizado apenas um único molde para produção, o que possibilita peças sem

emenda, facilita a limpeza e evita a contaminação cruzada), e consegue passar com eficiência a mensagem de sucesso da Kimberly.



LOGÍSTICA REVERSA

(G4-EN27, G4-14)

A ideia é reutilizar os materiais da linha Wypall



Melhorar a destinação de resíduos com foco na eliminação completa do descarte de materiais para aterros. Este é um grande compromisso da K-C, que nos últimos anos vem trabalhando na valorização do reuso e redução na geração de resíduos. Na cadeia pós-consumo, diversos trabalhos foram executados com prioridade para a Logística Reversa. Um bom exemplo disso são os panos de limpeza Wypall, da divisão profissional da empresa, que contam com um processo de reciclagem energética chamado coprocessamento.

Graças ao projeto, está sendo possível minimizar os impactos no final do ciclo de vida do produto e incentivar o cliente para uma correta destinação dos resíduos, isso porque, na maioria dos casos, o produto fica contaminado com substâncias químicas. Por meio de materiais educativos e vídeos, a K-C apresenta aos clientes formas sustentáveis de descarte.

A iniciativa está inserida em uma plataforma mais ampla de Gestão Industrial para a Sustentabilidade, com base nos princípios do Lean Manufacturing. Atualmente, a empresa trabalha na segunda fase do projeto, que vai deixar o ciclo ainda mais sustentável.

Ciclo de vida do Wypall:

- 1** A K-C usa matérias-primas renováveis e busca fornecedores que executem um correto manejo florestal, apresentando seus produtos na linha Wypall, com o selo verde PEFC. Nossa fábrica apresenta certificações ISO 14.001 e 9.001, assim como possui o selo SGS de conformidade em produto. Os processos de fabricação são constantemente aprimorados para usar o mínimo possível de recursos naturais. Os produtos são compactos para terem um melhor aproveitamento logístico.
- 2** O consultor avalia e identifica riscos e desperdícios no processo, desenvolve um estudo de como mitigá-los assim como diminuir custos diretos e indiretos para o cliente e para o meio ambiente.
- 3** A K-C apresenta um programa de educação em sustentabilidade, visando a redução de consumo de produtos, correto manejo interno dos resíduos e redução de recursos naturais. O programa apresenta vídeos de impactos ambientais e apresentações que mostram, por exemplo, quantas árvores serão poupadas em um ano se usarem um Wypall a menos por dia. Materiais educativos são utilizados para a identificação do correto local do descarte.
- 4** A K-C disponibiliza em conjunto seu parceiro, contêineres para a central de resíduos a fim de consolidar todo resíduo da linha Wypall. Por oferecer produtos compactos a K-C consegue programar com o cliente uma eficiente entrega reduzindo significativamente a quantidade de caminhões utilizados, diminuindo a emissão de gases do efeito estufa por queima de combustíveis fósseis.
- 5** Quando os containers estão próximos de 100% de sua capacidade, o cliente solicita a retirada do resíduo, e este segue para uma estação de transbordo em Cabreúva-SP com o objetivo de consolidação de resíduos de mesma característica para proporcionar maior eficiência logística.
- 6** Posteriormente, o produto segue para a estação de tratamento de resíduos em Chapecó-SC, onde ocorre um processo de reciclagem energética chamada Coprocessamento. Um engenheiro ambiental da K-C presta consultoria aos clientes para dar suporte na documentação e auditorias necessárias ao processo. Todos o trabalho realizado pelos parceiros é certificado e o cliente recebe um documento que atesta o correto destino dos resíduos.

SISTEMA KLEEN PROTECT

Menos infecções, mais higienização

De acordo com a Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa), as infecções hospitalares estão entre os principais motivos de mortes e incapacidades em todo o mundo. A causa do problema está ligada muitas vezes à falta ou má higienização das mãos por parte dos profissionais de saúde.

Na Europa, por exemplo, os dados são preocupantes: estima-se que cinco milhões de infecções hospitalares ocorram anualmente, gerando um gasto de 13 a 24 bilhões de euros. Nos países em desenvolvimento, de 9% a 37% dos pacientes em Unidades de Terapia Intensiva (UTIs) estão sujeitos a uma infecção, e nos países desenvolvidos, de 5% a 15%.

Diante deste cenário, a KCP lançou em 2014, em parceria com empresa irlandesa, o sistema Kleen Protect, que monitora os hábitos individuais de assepsia nos hospitais e aponta visualmente se uma pessoa fez o procedimento recomendado para sua função. Essa solução aumenta a segurança para os pacientes e eleva a eficiência dos centros hospitalares. A expectativa é que o sistema atinja índices de adesão de higienização de

80% ou mais, garantindo a redução da proliferação de infecções.

Com dispensadores inteligentes, sensores e um crachá individual que grava a atividade de higienização do funcionário, o sistema – que funciona por radiofrequência – faz um monitoramento de lavagem das mãos e produz relatório que analisa o desempenho do indivíduo, demonstrando a quantidade de vezes que cada pessoa higienizou as mãos, o local, se utilizou sabonete ou álcool e até mesmo o número de vezes que se esqueceu da lavagem. O sistema é personalizável, permitindo o ajuste para a necessidade e frequência de higienização de cada funcionário. Com isso, a análise das informações é mais efetiva e é possível desenvolver ações de melhoria.

“Alguns clientes elogiaram bastante os benefícios adquiridos com a instalação do Kleen Protect, e até os pacientes observaram mudanças positivas no cuidado com lavagem das mãos”, diz Carlos Granja, Gerente de Tecnologia e Desenvolvimento de Sistemas KCP.

Em 2014, a KCP fez a instalação do Kleen Protect em uma clínica de referência

nacional e a tecnologia foi customizada para um dos mais famosos hospitais de São Paulo. Outra novidade foi o lançamento do Sabonete Antisséptico Kleen com Clorexidina 2%, desenvolvido em parceria com a indústria farmacêutica e direcionado para os pacientes que mais precisam de cuidado.

Principais benefícios do Kleen Protect: menos contaminação cruzada, conscientização, mais adesão e preocupação com higiene das mãos.

Além disso, a empresa firmou uma parceria estratégica com a marca Colgate Palmolive, e passou a distribuir o enxaguante bucal Colgate Plax como uma forma de fortalecer e complementar o portfólio de produtos da K-C Professional. O produto está cada vez mais presente em estabelecimentos comerciais, como restaurantes e bares, e atende a consumidores mais preocupados com saúde e higiene bucal.



Kleen Protect na prática



- O funcionário chega ao local de trabalho e passa seu crachá na unidade de registro.



- Automaticamente, uma luz vermelha é acionada no crachá, o que indica a necessidade de higienizar as mãos antes de iniciar as atividades.



- Assim que o profissional utiliza o dispensador inteligente de sabonete ou álcool, a luz do crachá fica verde.



- O intervalo de tempo entre as lavagens é programado por indivíduo ou grupo, e quando se completa, a luz vermelha volta a piscar.



- A luz vermelha também acende quando o funcionário passa em áreas críticas como banheiro ou depósito de resíduos, ou ainda por outros lugares definidos por cada cliente.



- Ao fim do dia, o funcionário retorna às unidades de registro e todas as informações ficam catalogadas na central de armazenamento, o que permite a geração de um relatório.



MENOS RESÍDUOS E MAIS CONSCIENTIZAÇÃO

Na K-C Professional, o Customer Assistant Team - CAT (Equipe de Assistência ao Cliente) é o time dedicado à manutenção preventiva de produtos, e oferece suporte à equipe de vendas. Com atenção constante à sustentabilidade, quando as peças necessitam ser trocadas, são repassadas para uma empresa recicladora. Além disso, é feita a recuperação de dispensadores e peças de reposição, evitando o uso de peças novas.

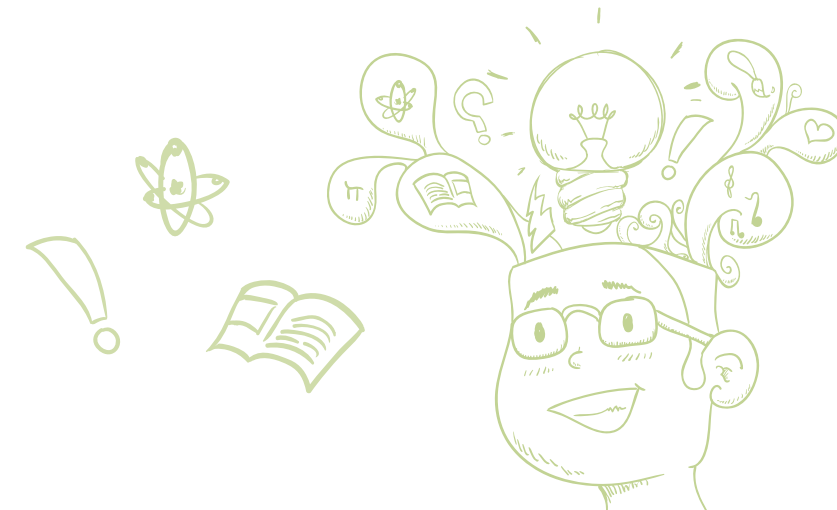
Quando do produto, evitando desperdícios e gerando menor quantidade de lixo. No ano passado, foram realizados 3 mil treinamentos e cerca de 2.100 clientes receberam adesivos de incentivo ao uso racional dos produtos, à higienização das mãos e ao descarte adequado.

Visando maior conectividade, será lançado em 2015 o projeto iSOM (Service Orders Management), que vai permitir aos Assistentes a Clientes o recebimento, acompanhamento e fechamento das Ordens de Serviço de forma remota. Isso significa menos deslocamentos e menor tráfego de veículos, reduzindo o uso de combustível e a poluição.

Além disso, os funcionários do CAT utilizam veículos equipados com rádio e ar condicionado. Assim, cada colaborador é respeitado no quesito bem-estar, o que garante o aumento de sua produtividade.



APOIO EM INICIATIVAS



(GRI G4-EC7, G4-EC8, G4-SO1)

Jovens aprendem a pescar

Referência por suas práticas em responsabilidade social, a Kimberly-Clark aposta no potencial das comunidades onde atua para oferecer a todos uma melhor qualidade de vida e novos olhares para si mesmo e o lugar onde vive. Nos últimos anos, a empresa realizou uma série de iniciativas que traz benefícios socioambientais concretos às comunidades do entorno de suas unidades.

Um exemplo de sucesso é o Projeto Pescar, que foi reproduzido na unidade de Eldorado do Sul (RS), que concentra a produção de Feminine Care da companhia. A iniciativa – cujo objetivo é incentivar a inclusão profissional de jovens em situação de vulnerabilidade social - não forma apenas pessoas para trabalhar na companhia, mas auxilia principalmente na transformação pessoal. O projeto faz um acompanhamento e monitoramento constante para verificar se essas pessoas estão ou não empregadas após o período de formação.

A iniciativa começou em outubro de 2013, com cerca de 20 jovens, entre 16 e

18 anos, e já formou sua primeira turma no curso de Processos Industriais na unidade de Suzano, que iniciou a segunda turma em 2014. A grade do curso é composta por 60% de conteúdo para formação cidadã e 40% de conteúdo técnico.

As aulas são dadas por profissionais voluntários da própria Kimberly, e a procura pelo voluntariado tem sido grande entre os colaboradores: em 2014 foram mais de 120 candidatos inscritos. Na fábrica de Suzano, houve até a criação do Comitê Social, devido à grande demanda pelo trabalho voluntário.

Traduzindo em miúdos: a K-C atingiu a marca de 98 colaboradores que são e/ou já participaram como voluntários. Eles se envolveram ativamente em mais de 80% das horas previstas no programa, e todos os alunos da primeira turma passaram de ano na escola com bom aproveitamento escolar.

Além dos benefícios educacionais, o projeto impacta diretamente na vida das famílias e dos alunos, trazendo uma nova perspectiva na busca de uma carreira.

O projeto de profissionalização está crescendo e se espalhando pelo Brasil

“Os resultados são incríveis, encontramos muitos jovens com grande potencial. Já internalizamos cinco em Suzano (SP) e quatro em Eldorado do Sul (RS), ou seja, conseguimos fazer a diferença para nove jovens! E os demais estão mais preparados para o mercado de trabalho, não só como técnicos, mas também como cidadãos”

diz Jefferson Correia, Gerente de Assuntos Corporativos da K-C.



Formatura da 1ª turma do Projeto Pescar, em Eldorado do Sul

BRINCAR PARA CRESCER



Contribuir com a escrita, melhorar e aumentar vocabulário, despertar interesse pela leitura, compreender significados de palavras, conhecer mudanças ortográficas recentes e desenvolver o espírito competitivo. Esses foram os princípios da Ação ABC (Aprender, Brincar e Crescer), realizada em 2014 pelo Projeto Crescer junto aos jovens das sétimas e oitavas séries de quatro escolas municipais de Correia Pinto (SC).

Enraizar seus valores, criar vínculos e desenvolver seu público interno é a inspiração da K-C para continuar investindo no Projeto Crescer, criado em 2012 para incentivar o voluntariado empresarial dentro da companhia. A iniciativa busca mobilizar os voluntários da empresa em iniciativas com jovens que estudam nas instituições do entorno da fábrica de Correia Pinto (SC). As atividades contemplam quatro eixos de ação: educação, meio ambiente, saúde e geração de emprego e renda.

Para fortalecer a imagem corporativa e, ao mesmo tempo, estabelecer uma relação próxima e verdadeira com a comunidade, o voluntariado empresarial busca construir uma cultura de sustentabilidade, melhorando assim a qualidade da relação da empresa com seus stakeholders, a partir de estratégias de gestão socialmente responsável.

Com foco e disciplina, a empresa conseguiu atingir a meta de terminar o ano de 2014 com 550 horas de trabalho voluntário no Pro-

jeto Crescer, envolvendo mais de 50 colaboradores em mais de 25 ações diferentes.

“Percebemos que o voluntariado está trazendo novas perspectivas e formas de desenvolvimento individual. Os colaboradores que se tornaram voluntários apresentaram melhoria na produtividade e aumentaram o comprometimento com a empresa e as causas sociais”, conta Moisés Marques, gerente de RH.

Ao todo, sete escolas do município de Correia Pinto estão envolvidas, com destaque para a Escola Municipal José do Patro-

cínio, que fica nas proximidades da fábrica. A média de crianças atendidas é de 350, e a faixa etária de 10 a 17 anos foi pensada com o objetivo de formar cidadãos e prepará-los como profissionais para atuar na região e na própria K-C.

O Projeto Crescer é gerenciado por um Comitê Gestor formado por representantes das áreas de Recursos Humanos, Produção, Administrativo, Qualidade, Gerência e Meio Ambiente, com o apoio da Consultoria em Responsabilidade Corporativa, do SESI/SC.



Grupo de voluntários do Projeto Crescer, em Correia Pinto. Da esquerda para direita: Sandro da Silva Antunes – Insp. Tec. Qualidade, João Pedro Ribeiro – Op. de Produção, Anderson Guimarães da Silva – Op. de Produção, Vanessa Monteiro – Engenheira de Meio Ambiente, Claudete Fabris – Assessora da Gerência, Alessandra Gazziero – Assist. Administrativo e Milena Furtado – Estagiária Técnica.

Com base nos princípios do Programa de Voluntariado, são desenvolvidas atividades de forma alinhada às motivações, competências e habilidades dos colaboradores voluntários e às necessidades da comunidade. Por isso, a K-C oferece oportunidades de capacitações sobre o Voluntariado Empresarial, visando à disseminação interna das ações voluntárias para estimular outros funcionários.

PROGRAMA DE VOLUNTARIADO



Voluntários na ação promovida pela marca Scott, que realiza ações de limpeza e organização em entidades assistenciais voltadas para crianças

Ciclo anual do programa



De acordo com o planejamento anual, o programa cumpre com as seguintes diretrizes e propósitos:

- Poderá ser utilizada parte do horário de expediente para o planejamento, envolvendo reuniões, articulação e mobilização dos voluntários e outras pessoas na empresa;
- A execução de cada projeto acontecerá conforme a necessidade de cada instituição, projeto ou iniciativa;
- Cada projeto deve ter orçamento aprovado pela direção da companhia para viabilizar o trabalho dos voluntários e os projetos de ação voluntária (transporte, material didático, alimentação, divulgação externa etc.);
- Capacitação dos colaboradores voluntários sobre o Voluntariado Empresarial e desenvolvimento de competências necessárias para realizar as atividades voluntárias com os públicos-alvo, em horário de expediente.

K-C CULTIVA



Ao semear sementes de aprendizado e autonomia, o resultado são colheitas cada vez maiores e com alta qualidade. Por isso, o Projeto K-C Cultiva segue com consistência e confiança ao estreitar os laços com a comunidade, colaborando com o desenvolvimento de crianças e adolescentes ao apresentar temas sobre Meio Ambiente e Sustentabilidade, Carreira, Saúde e Cultura.

Em 2014, foi escolhida a Escola Estadual Professor Francisco de Souza Melo, no bairro Botujuru, em Mogi das Cruzes.

Em 2014, o projeto atingiu boas metas na evolução dos alunos, na relação de con-

fiança com a escola, na aproximação com a comunidade, no retorno positivo dos alunos e professores e possibilitou ainda grande interesse dos colaboradores. Para 2014, os desafios trouxeram maior amadurecimento.

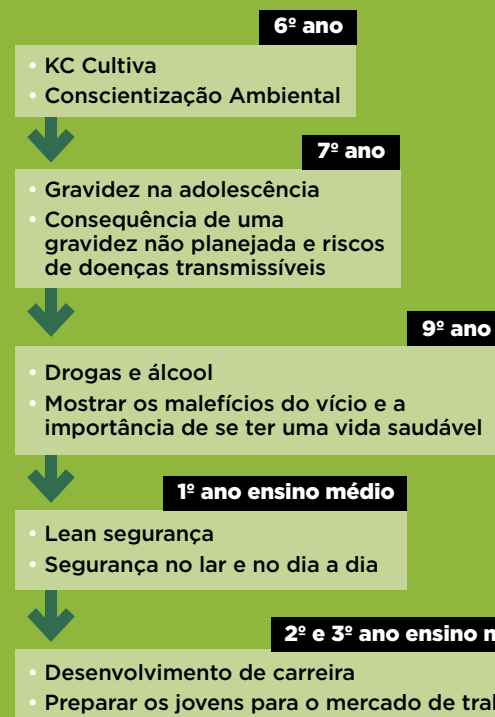
“Antes, a ideia era mais tímida e caseira. Hoje, o programa já está bem estruturado e pode ser replicado em qualquer unidade da empresa, pois foram criadas metodologias específicas, insight adquirido com os projetos Pescar e Crescer”

afirma Moisés Marques, gerente de RH.



Grupo de colaboradores da divisão Kimberly-Clark Professional

- Envolvimento de alunos e comunidade: foram realizadas atividades como palestras e visitas seguindo os seguintes temas:

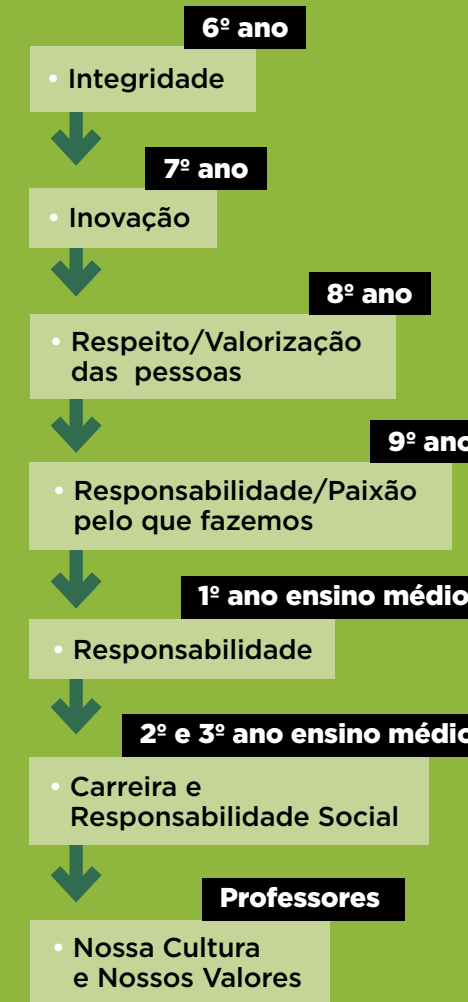


- Extensão do projeto para os filhos dos funcionários: foi realizada a palestra “Preparando-se para o mercado de trabalho”, com participação de 90 pessoas, incluindo filhos de colaboradores e aprendizes.
- Projeto Sombra: alunos do terceiro ano do Ensino Médio tiveram a oportunidade de conhecer o dia a dia de trabalho em diversas áreas da companhia.
- Formação dos professores: foram realizados dois encontros de preparação de professores. Seus sonhos foram motivados para reverberar na motivação dos sonhos dos alunos.
- Parceria com escolas técnicas e programas de aprendizes: para apresentar o K-C Cultiva e ampliar as parcerias, foi organizado um encontro com o Senai, CIEE, Amoa e UME, e as instituições foram convidadas a participar da feira de Carreira e Sustentabilidade.
- Feira de Carreira e Sustentabilidade: realizada em agosto de 2014, com palestras e atividades de diversos temas, a feira teve a participação de 600 alunos e premiações de concursos.
- Envolvimento de mais voluntários no projeto: um encontro introdutório realizado em julho de 2014 contou com a participação de 27 inscritos, que puderam conhecer melhor o projeto e apresentar suas habilidades.



Para 2015, o desafio é fortalecer a iniciativa para que mais pessoas sejam capacitadas para o mercado de trabalho.

A ideia é continuar na trilha certa com foco no “Nosso Jeito de Ser K-C”, com abordagem dos seguintes temas:



MULHER ATUAÇÃO



“ Antes do projeto eu não tinha expectativa de vida, e hoje sou uma mulher diferente. Corro atrás dos meus objetivos e sou mais feliz. Sou muito grata à Kimberly-Clark ”

diz com alegria Jozeane Silva, do grupo Parafuso.

O Projeto Mulher Atuação trabalha em ações que garantem os direitos das mulheres e fomentam a geração de renda, aumentando a qualidade de vida de moradoras de comunidades populares. Com desenvolvimento local e mobilização comunitária, a iniciativa é uma parceria entre a Kimberly-Clark e o Centro Integrado de Estudos e Programas de Desenvolvimento Sustentável (CIEDS).

O projeto teve início em 2011 nos municípios paulistas de Mogi das Cruzes e Suzano. A partir de 2013, as atividades foram replicadas em Camaçari, Bahia, e atenderam 66 mulheres durante 8 meses, com apoio da Prefeitura Municipal. Mesmo com a experiência positiva anterior, primeiro foi necessário entender a realidade específica do município para ter sucesso com a iniciativa.

Foram cerca de 70 oficinas de formação, uma visita guiada à Feira de Economia Criativa de Guarajuba e um evento de certificação das participantes. Esse trabalho gerou um aumento de 48% das ações das participantes sendo encaminhadas para poupança de

dinheiro, aumento de 26% na inserção das mulheres em cursos de capacitação e qualificação, além de um crescimento de 34% no conhecimento e utilização da rede de apoio à mulher da cidade. Em junho de 2014 formou-se a primeira turma do projeto.

O Mulher Atuação foi estruturado em Camaçari com a articulação de três grupos de mulheres moradoras dos bairros do Parafuso e Verde Horizonte e ligadas ao Centro de Referência da Mulher. Além disso, ganhou o valioso apoio da Secretaria da Mulher, Secretaria de Desenvolvimento Econômico, Secretaria da Cultura, Secretaria do Desenvolvimento Social, representantes da Cidade do Saber (importante centro cultural e educacional local), Associação Comercial de Camaçari, Câmara de Dirigentes Lojistas de Camaçari, Delegacia da Mulher e da coordenadora interina do Centro de Referência da Mulher.

A metodologia do projeto teve como foco, além da capacitação para geração de renda e empoderamento das mulheres, a aproximação e fortalecimento da relação com o poder público em torno das questões femininas. Por isso, os temas relacionados aos direitos das mulheres e enfrentamento à violência foram trabalhados transversalmente ao longo dos encontros. Os assuntos específicos de geração de renda foram ministrados por parceiros especialistas para melhor desenvolvimento do tópico e fortalecimento das parcerias.

O projeto contribuiu para a inserção de algumas participantes no mercado de trabalho, e duas mulheres conseguiram até mesmo abrir um negócio próprio. Além

disso, o conhecimento da estrutura pública municipal também permitiu que algumas mulheres se engajassem como líderes em suas comunidades, contribuindo para a disseminação de informação.

“O projeto melhorou minha autoestima. Hoje valorizo ter meu trabalho e meu dinheiro. Não tenho mais medo. Antes eu não planejava voltar a trabalhar. Mas com o Mulher Atuação, fiz o currículo e levei no trabalho. Hoje estou empregada, mas ainda pretendo ter meu próprio negócio. Com meu salário e o que aprendi no projeto, vou economizar e administrar bem meu dinheiro para conseguir o capital de giro para abrir meu próprio negócio”, explica Celma da Silva, participante do projeto.

Resultados qualitativos do Projeto Mulher Atuação

- Aumento da autoestima.
- Ampliação da visão sobre possibilidades de trabalho e renda, além da possibilidade de emprego na indústria.
- Valorização da figura da mulher.
- Consciência dos direitos da mulher de armazenamento, o que permite a geração de um relatório.



PRATICATATUM



Cidadania e música são duas áreas que tem tudo a ver. E com essa percepção, o projeto Praticatatum oferece aulas de música para jovens de comunidades carentes na zona oeste de São Paulo (Jd. Educandário), com o objetivo de formar cidadãos conscientes. A iniciativa é patrocinada pela Kimberly-Clark desde 2008 com um grupo efetivo de professores, equipamentos e ações que contribuem para a melhoria da prática educativa.



PROGRAMA DE DOAÇÕES



Falar com a comunidade de forma sincera e estabelecer um relacionamento de igualdade e companheirismo está sempre nas intenções da K-C quando desenvolve projetos voltados para este público. Com base no pilar de responsabilidade social e sustentabilidade, a empresa possui o Programa de Doações, que em 2014 beneficiou cerca de 40 instituições.

Depois do mapeamento inicial das instituições que atendem crianças, jovens ou idosos no entorno das unidades e do escritório central, elas passam por um criterioso processo de análise de necessidades e de documentações e regularização jurídica, com base nos princípios estabelecidos na Política de Doações da empresa.

Após essas análises, elas começam a receber mensalmente doações de produtos

fabricados pela companhia, como fraldas infantis e geriátricas, papel higiênico, absorventes, lenços umedecidos, entre outros.





COOPERATIVA CRUMA

Alinhar o reaproveitamento de materiais descartados e a responsabilidade social é o foco do investimento da empresa na cooperativa de Catadores CRUMA, em Poá, município vizinho a Suzano (SP). O projeto oferece desenvolvimento econômico aos trabalhadores ao reaproveitar os refugos da produção de fraldas, evitando o desperdício e trazendo giro produtivo para o material, que pode retornar à cadeia produtiva com mais de 240 aplicações na indústria.

Em 2013, parte dos resíduos industriais da produção da empresa começou a ser cedida à cooperativa para proces-

samento, transformando-os em chapatex, chapa com aglomerado de plástico utilizada para construção civil, vedação etc. No mesmo ano, as primeiras 100 peças de plástico produzidas pelos catadores na sede da Mundo Limpo, peças essas que foram compradas pela própria empresa para fazer gôndolas de pontos de venda. Em 2014, testes e visitas técnicas foram realizados para monitorar o trabalho, que ainda passa por ajustes para poder ser iniciado a todo vapor.

Agora os trabalhos estão concentrados em finalizar um plano de negócios para a cooperativa, treinando os colaboradores para o uso dos equipamentos, testes de

produção e levantamento de todos os tipos de reciclados que poderiam ser usados. Assim, oferece aos catadores a oportunidade de melhorar sua qualificação e aumentar a renda mensal.



PROJETO LINHA DE TRANSMISSÃO

A primeira linha de transmissão realizada pela iniciativa privada no Brasil foi instalada em 2014 na unidade de Suzano, com 88kV e 5,6 quilômetros de extensão, passando dentro ou próximo das principais indústrias da região antes de chegar à fábrica da Kimberly-Clark. A instalação contou com investimento de mais de 17 milhões de reais.

O projeto proporcionou energia de qualidade para as indústrias que tinham a intenção de se conectar via concessionária local, e teve apoio da Companhia de Tecnologia de Saneamento Ambiental (CETESB), Fundação Florestal e Departamento de Águas e Energia

Elétrica (DAEE). Outras empresas também participaram de diversas etapas do projeto e avaliações: Polopos Engenharia (projeto executivo), AIT Consultoria (avaliação do IPHAN), Paraguassú Ambiental (licenciamento ambiental e da Prefeitura), Delimat Levantamento Topográfico, Tagplan (implantação do projeto) e K2S (compensações ambientais).



THEATRO NET SÃO PAULO

Desconto de 50% em todos os espetáculos do Teatro Net São Paulo é oferecido aos colaboradores e outros stakeholders da companhia. Isso porque a empresa apoia o projeto por meio da Lei de Incentivo à Cultura, mais conhecida como Lei Rouanet, do Governo Federal. O prédio do Teatro fica em frente ao escritório central da K-C, na Vila Olímpia

Para apoiar o projeto, a empresa desenvolveu em 2014 uma política de patrocínio que define parâmetros e direcionamento

para apoiar iniciativas culturais no Brasil por meio de leis de incentivo. “O foco da parceria é fomentar a cultura brasileira. Nós buscamos ser bem racionais antes de decidir pelo investimento em patrocínios como este, pois deve estar ligado a algum aspecto social e combinar com o jeito inovador da empresa”, diz Jefferson Correia, Gerente de Assuntos Corporativos.

O Teatro Net está empenhado a se tornar o primeiro “100% acessível” em todo o país, e disponibiliza facilidades



como a tradução simultânea em libras (língua brasileira de sinais para surdos e mudos) e estrutura pensada para a circulação de cadeirantes, favorecendo a inclusão. O espaço tem 300 mil metros quadrados e possui em sua programação peças, shows, musicais e espetáculos de dança focados em fomentar a cultura brasileira.

Cuidar do Lar é Cuidar do Futuro

Fazer mutirões de limpeza em creches e orfanatos em São Paulo. Esta é a ideia do projeto criado em 2013, pela marca Scott, com o objetivo de maximizar a versatilidade de seus produtos e ainda realizar uma boa ação, construindo um diálogo com seus consumidores.

Em 2014, o “Cuidar do Lar é Cuidar do Futuro” aconteceu nas cidades de Mogi das Cruzes, Suzano e São Paulo, e ajudou o Lar Batista, o Movimento pelos Direitos dos Deficientes Físicos e a APAE-SP. As três instituições também recebem auxílio do Programa de Doações da empresa.

CONSULTA A STAKEHOLDERS

(GRI G4-18, G4-24, G4-25, G4-26, G4-27)

Escuta verdadeira e atenta

Públicos internos e externos foram ouvidos para a criação deste relatório

Considerando todos os públicos importantes para a construção da imagem e do desenvolvimento da Kimberly-Clark Brasil, a empresa abriu o leque de possibilidades e ouviu todos os stakeholders envolvidos no negócio para ilustrar com mais propriedade todas as ações construídas coletivamente para o sucesso da companhia.

Contando com opiniões de diversos setores, desde os fornecedores mais representativos e que fazem parte da cadeia de valor da K-C, passando pelos clientes que contribuem para práticas de negócios mais sustentáveis, e levando em consideração o ponto de vista de associações setoriais, ONGs e autoridades, além dos colaboradores, a empresa conseguiu um mapeamento amplo do ano de 2014.

Outros grupos também estiveram engajados no processo: clientes das redes de varejo e atacado, distribuidores em todo o território nacional e clientes do segmento institucional (hotéis, restaurantes, bares e

indústrias), consumidores finais e Sindicatos dos Químicos e da Indústria, além da participação de entidades de classe, autoridades das esferas Federais, Estaduais e Municipais, ONGs, órgãos ambientais e K-C Corporation.

Buscando maior fidelidade e escuta mais atenta para o engajamento de stakeholders, foram utilizadas ferramentas como grupos de discussão, levantamentos, comitês comunitários, comitês de assessoria corporativa, comunicações por escrito, estruturas gerenciais e sindicais etc. Algumas pesquisas qualitativas com questionários e grupos focais, seguindo o teste de materialidade da GRI, também foram realizadas com clientes, autoridades, associações e fornecedores que compartilham projetos e ações de cunho sustentável com a K-C. Todos os colaboradores da empresa participaram de pesquisa quantitativa.

A Kimberly-Clark também atua em diversos fóruns externos para manter diálogo com seus públicos de interesse, além de encontros mensais com a diretoria da Asso-

ciação Brasileira das Indústrias de Higiene, Perfumaria e Cosméticos (ABIHPEC) e com comitês da Associação Brasileira das Indústrias de Papel e Celulose (Bracelpa). No entorno de suas fábricas, a empresa continua aprimorando os projetos Pescar (em São Paulo e Eldorado do Sul – RS) e Crescer (Correia Pinto), com o objetivo de cultivar o bom relacionamento com as comunidades.

Na área de educação ambiental, a empresa participa da Comissão Interinstitucional Municipal de Educação Ambiental (CI-MEA), com discussões envolvendo diversos representantes da sociedade. Já com os projetos em parceria com a ONG The Nature Conservancy (TNC) e Universidade Braz Cubas, a companhia segue com o compromisso de aperfeiçoar a gestão de água e preservação ambiental. Além disso, apoia o Instituto Akatu – que desenvolve ações de consumo consciente para um futuro sustentável – e cada mês do ano produtos para instituições que atendem crianças, jovens e/ou idosos.

MATRIZ DE MATERIALIDADE

(GRI G4-19, G4-20, G4-21)

Com base nas orientações do novo modelo GRI em sua versão G4 e seguindo a matriz de dados de 2013, definiu-se três pilares com temas de maior relevância para a Kimberly-Clark Brasil e seus stakeholders: Análise do Ciclo de Vida de Produtos, Iniciativas Ambientais e Pessoas, este

último envolvendo gestão de talentos e projetos sociais.

Ao todo, foram consultados 665 stakeholders para a matriz de Materialidade da K-C Brasil, sendo 232 colaboradores, 45 executivos, 17 representantes da comunidade, 284 fornecedores, 7 clientes e 80 consumidores diretos e indiretos.



Por meio da consulta com esses públicos, foi possível observar que os temas mais relevantes para a Kimberly-Clark Brasil são: combate à corrupção, valorização do consumidor, investimentos em pesquisas para proteção ambiental, engajamento de stakeholders e integração de direitos humanos à gestão.



Em comparação com a matriz de 2012, alguns temas se mantiveram no mesmo grau de relevância em 2013, como os aspectos ambientais/investimentos em pesquisa e proteção ambiental e sociedade/engajamento com stakeholders. Por outro lado, foi

verificada a diminuição da relevância para o aspecto “práticas trabalhistas e trabalho decente”, o que demonstra que não há uma forte pressão em relação a práticas trabalhistas neste setor. Já no quesito “responsabilidade pelo produto”, houve aumento na relevância

de temas como reciclagem, logística reversa e descarte de embalagens e produtos.

Em 2015 será realizada nova consulta aos stakeholders estratégicos para atualização da matriz de materialidade e dos temas relevantes para a companhia.

VERIFICAÇÃO EXTERNA

(GRI G4-33)

nas últimas quatro edições, o Relatório de Sustentabilidade da K-C foi verificado pelos alunos da Escola de Negócios Insper, sob a supervisão dos professores das disciplinas relacionadas a administração e sustentabilidade. Posteriormente, um representante da empresa é convidado para a aula onde os alunos expõem o resultado da verificação e questionam a empresa sobre os pontos de melhoria na produção do relatório.

Por recomendação da Global Reporting Initiative (GRI), a Kimberly-Clark submeteu seu Relatório de Sustentabilidade à verificação externa por uma organização independente à empresa.

No processo de realização do relatório, tanto o presidente da empresa no Brasil quanto a diretoria completa da Kimberly-Clark são entrevistados pela consultoria parceira e engajam suas equipes a participar de todo o levantamento dos indicadores. Eles também participam do envolvimento dos principais stakeholders externos para a consulta e têm acesso aos resultados da matriz de materialidade e diagnóstico ao final do processo.

Em 2014, o Relatório de Sustentabilidade foi avaliado pela empresa Copagaz, que elabora relatórios de sustentabilidade desde 2006. A análise baseou-se nos “Princípios para Relato” da versão G4 da GRI, sendo considerados os “Princípios para definição do conteúdo do relatório” como base.

Princípios para definição do conteúdo do relatório

Inclusão de stakeholders

Os stakeholders consultados pela Kimberly Clark estão bem discriminados no relato, o processo de engajamento bem como a definição de temas materiais estão dispostos de forma clara e transparente, inclusive com a menção de realizar novo processo de engajamento para o ano de 2015. No que diz respeito às medidas tomadas para responder as expectativas e aos interesses de seus grupos, o formato com depoimentos fortalece esse princípio.

Contexto da Sustentabilidade

Entendida não só como conceito, mas também como valor, a sustentabilidade é trabalhada no âmbito local, regional e global pela Kimberly Clark. Localmente, por exemplo, através do projeto de empoderamento feminino “Mulher Atuação”, mas também nas comunidades de Suzano, Mogi das Cruzes e Eldorado do Sul com

o projeto Pescar. No âmbito regional e global, em sua atuação junto a TNC (The Nature Conservancy), a Kimberly Clark trabalha o projeto de pegada hídrica, tema essencial para a realidade brasileira. Diante da sua visão 2020 exprime seu posicionamento como empresa de atuação global, definindo pilares de atuação, a organização delibera metas e princípios de atuação.

Materialidade

A abordagem em relação aos temas materiais na gestão da Kimberly Clark ocorre com base na priorização da matriz de materialidade. Os impactos ambientais são bem descritos nas iniciativas de mitigação e conservação, como por exemplo, no projeto relacionado à biodiversidade em parceria com a Universidade Braz Cubas, diretamente relacionado ao tema “investimentos em pesquisa proteção ambiental”. Percorre todo o texto, a preocupação da organização em relação aos seus consumidores, fica evidente que as iniciativas e inovações, sempre consideram esse stakeholder. O tema corrupção, também considerado muito importante na matriz de materialidade, está descrito

no relatório, no entanto, alguns trechos sobre o tema estão no índice remissivo, o que de certa forma, tornam-no menos evidente aos leitores.

Compleitude

A cobertura dos temas materiais atinge os pilares da sustentabilidade, são descritos projetos e iniciativas que abordam os princípios de gestão da Kimberly Clark. A descrição dos temas materiais e da visão estratégia 2020, deixam de forma evidente as formas de gestão, aspecto fundamental para a elaboração de relatórios de sustentabilidade. No entanto, a gestão dos indicadores ainda não permite uma visão histórica, energia, água e emissões de CO₂, por exemplo, ainda não possuem informações dos últimos três anos para que se obtenha a comparabilidade e que assim, seja traçada uma evolução em relação a esses temas.

São Paulo, Julho de 2015.

Elizete Neto Tavares Paes,
Presidente do Comitê de Sustentabilidade Empresarial da Copagaz.

REFERÊNCIAS

Sumário de Conteúdo da GRI G4

(GRI G4-32)

Indicador	Descrição	Observações	Páginas		
ESTRATÉGIA E ANÁLISE					
G4-1	Mensagem da alta administração		6,7		
G4-2	Descrição dos principais impactos, riscos e oportunidades		6,7		
PERFIL ORGANIZACIONAL					
G4-3	Nome da organização		4		
G4-4	Principais marcas, produtos e/ou serviços		12		
G4-5	Localização da sede da organização		4		
G4-6	Países em que a organização opera e onde suas principais operações estão localizadas		12		
G4-7	Tipo e natureza jurídica da propriedade		4,12		
G4-8	Mercados de atuação		12		
G4-9	Porte da organização		12,16		
G4-10	Número total de empregados	Empregados Próprios e Terceiros por Contrato de Trabalho		48, 50, 51	
		Empregados Próprios - Tempo Integral			
			Contrato por Prazo Indeterminado ou Permanente		Contrato por Prazo Determinado ou Temporário
			3899		0
		Total	3899		
		Empregados Próprios – Meio Período			
			Contrato por Prazo Indeterminado ou Permanente		Contrato por Prazo Determinado ou Temporário
			0		56
		Total	56		
		Total de Empregados Próprios	3955		
		Empregados Terceiros - Tempo Integral			
			Contrato de Terceiro Permanente		Contrato de Terceiros por Prazo Determinado ou Temporário
			0		2468
		Total	2468		
Empregados Terceiros – Meio Período					
	Contrato por Prazo Indeterminado ou Permanente	Contrato por Prazo Determinado ou Temporário			
	0	0			
Total de Terceiros	2468				
Total Próprios e Terceiros (tempo integral + meio período)	6423				

Indicador	Descrição	Observações		Páginas		
G4-10	Número total de empregados	Empregados Próprios por Gênero		48, 50, 51		
		Empregados Próprios - Tempo Integral				
			Contrato por Prazo Indeterminado ou Permanente		Contrato Por Prazo Determinado Ou Temporário	
		Masculino	2806		0	
		Feminino	1093		0	
		Total	3899			
		Empregados Próprios – Meio Período				
			Contrato por Prazo Indeterminado ou Permanente		Contrato Por Prazo Determinado Ou Temporário	
		Masculino	0		28	
		Feminino	0		28	
		Total	56			
		Total de Empregados Próprios	3955			
		Empregados Próprios por Faixa Etária				
		Empregados Próprios - Tempo Integral				
			Contrato Por Prazo Indeterminado ou Permanente		Contrato Por Prazo Determinado Ou Temporário	
		De 54 a 71 anos (Boomers)	67		0	
		De 33 a 53 anos (Geração X)	1832		0	
		De 14 a 32 anos (Geração Y)	2000		0	
		Total	3899			
		Empregados Próprios – Meio Período				
			Contrato Por Prazo Indeterminado ou Permanente		Contrato Por Prazo Determinado Ou Temporário	
		De 54 a 71 anos (Boomers)	0		0	
		De 33 a 53 anos (Geração X)	0		0	
		De 14 a 32 anos (Geração Y)	0		56	
		Total	56			
		Empregados Próprios por Região				
		Empregados Próprios - Tempo Integral				
	Contrato Por Prazo Indeterminado ou Permanente	Contrato Por Prazo Determinado Ou Temporário				
Sudeste	2727	0				
Sul	567	0				
Norte	62	0				
Nordeste	533	0				
Centro-Oeste	10	0				
Total	3899					
Empregados Próprios – Meio Período						
	Contrato por Prazo Indeterminado ou Permanente	Contrato por Prazo Determinado ou Temporário				
Sudeste	0	25				
Sul	0	15				
Norte	0	0				
Nordeste	0	16				
Centro-Oeste	0	0				
Total	56					

Indicador	Descrição	Observações		Páginas		
G4-10	Número total de empregados	Empregados Próprios por Categoria Funcional		48, 50, 51		
		Categoria Funcional	Número de Empregados			
		Executivo	18			
		Management	194			
		Especialista	114			
		Administrativo	1125			
		Operacional	2504			
Total	3955					
G4-11	Percentual do total de empregados cobertos por acordos de negociação coletiva	Percentual de empregados abrangidos por acordos de negociação coletiva		28, 63		
		Total de empregados	6.423			
		Abrangidos pelos acordos de negociação coletiva	6.272			
		% Abrangidos pelos acordos	97,65			
Todos os funcionários próprios e aprendizes estão abrangidos nos acordos coletivos, exceto os Gerentes Sêniores e Diretores (que recebem o reajuste executivo com base no mercado). Vale observar que os benefícios atingem 100% dos empregados próprios. Em relação aos colaboradores terceiros, a Kimberly-Clark Brasil não tem como gerir as negociações coletivas dos parceiros, pois é autonomia de cada empresa a forma e o que negociam; mas exige que cumpram os acordos ou convenções por eles negociados, garantindo que concedam algum benefício melhor, como plano de saúde, por exemplo.						
G4-12	Descreva a cadeia de fornecedores da organização			12		
G4-13	Principais mudanças referentes a porte, estrutura ou participação acionária	Mudanças na estrutura do capital social e outra formação de capital, manutenção ou alteração nas operações (para organizações do setor privado). Em 2014, não houve mudanças na estrutura e composição do capital social da empresa. No ano, é possível destacar uma alteração do corpo diretivo de Personal Care, cuja estrutura passou a ter duas diretorias: Baby and Child Care e Adult and Feminine Care.				
G4-14	Princípio da precaução			28, 63		
G4-15	Cartas, princípios ou outras iniciativas externas, assinadas ou endossadas	Percentual de empregados abrangidos por acordos de negociação coletiva			28, 63	
		Nome da carta, princípio ou outra iniciativa	Data de adoção	Países/unidades operacionais		Stakeholders envolvidos
		Pacto Global da ONU	14/02/10	Operações da K-C Global		Cadeia de Fornecedores Colaboradores Autoridades
		Adesão aos Princípios ONU Mulheres	22/05/12	Brasil		A carta de adesão aos 10 princípios da ONU Mulheres abrangem todas as mulheres que se relacionam com a empresa interna e externamente
		De Bem Com Você	01/01/12	Brasil		O projeto envolve colaboradores, comunidade do entorno das plantas e stakeholders ligados ao terceiro setor, setor público e demais parceiros privados do projeto
G4-16	Participação em associações ou organismos	<p>Possui assento em grupos responsáveis pela governança corporativa O Diretor de Assuntos Legais e Corporativos da K-C integra a diretoria da Associação Brasileira da Indústria de Higiene Pessoal e Cosméticos (ABIHPEC)</p> <p>Integra projetos ou comitês. ABIHPEC, Comitê de Meio Ambiente, Comitê Trabalhista, Comitê de Assuntos Regulatórios, Comitê Tributário e Comitê de Bacias do Alto Tietê</p> <p>Contribui com recursos financeiros além da taxa básica como organização associada. A K-C contribui para o projeto de implementação de sistema de logística reversa por meio do apoio a cooperativas nos estados de São Paulo, Minas Gerais, Paraná e Rio de Janeiro.</p>				

Indicador	Descrição	Observações	Páginas
ASPECTOS MATERIAIS E LIMITES			
G4-17	Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas ou documentos equivalentes da organização		4, 22, 23
G4-18	Processo para definição do conteúdo do relatório e limite do relatório		76, 77
G4-19	Aspectos materiais identificados no processo de definição do conteúdo do relatório		77
G4-20	Limite do Aspecto dentro da organização		77
G4-21	Limite do Aspecto fora da organização		77
G4-22	Efeitos de reformulações anteriores de informações fornecidas em relatórios anteriores e as razões para essas reformulações	Em 2014, não houve mudanças como fusões ou aquisições, mudança no período ou ano-base, na natureza do negócio, em métodos de medição.	
G4-23	Alterações significativas em relação a períodos cobertos por relatórios anteriores em Escopo e Limites de Aspecto	Nesta edição não houve modificações ou alterações no conteúdo do relatório, apenas enfatizaram-se as temáticas mais relevantes à K-C e seus stakeholders, conforme novo modelo GRI em sua versão G4.	
ENGAJAMENTO DOS GRUPOS DE INTERESSE			
G4-24	Relação de grupos de stakeholders engajados pela organização		76
G4-25	Base para a identificação e seleção de stakeholders para engajamento		76
G4-26	Abordagem adotada pela organização para envolver os stakeholders, inclusive a frequência do seu engajamento discriminada por tipo e por grupo, com uma indicação de que algum engajamento foi especificamente promovido como parte do processo de preparação do relatório		76
G4-27	Principais tópicos e preocupações levantadas durante o engajamento dos stakeholders e medidas adotadas para abordar esses tópicos e preocupações, inclusive no processo de relatórias. Relate os grupos de stakeholders que levantam cada uma das questões e preocupações mencionadas		76
ASPECTOS MATERIAIS E LIMITES			
G4-28	Período coberto pelo relatório		4
G4-29	Data do relatório anterior mais recente		4
G4-30	Ciclo de emissão de relatórios		4
G4-31	Dados para contato		4
G4-32	Tabela que identifica a localização das informações no relatório		79
G4-33	Política e prática atual relativa à busca de verificação externa para o relatório		78
GOVERNANÇA			
G4-34	Estrutura de governança		22, 25, 26
ÉTICA E INTEGRIDADE			
G4-56	Declarações de missão e valores, códigos de conduta e princípios internos relevantes para o desempenho econômico, ambiental e social, assim como o estágio de sua implementação		12

Indicador	Descrição	Observações	Páginas		
DESEMPENHO ECONÔMICO					
G4-DMA	Abordagem de gestão		22		
G4-EC1	Valor econômico direto gerado e distribuído, incluindo receitas, custos operacionais, remuneração de empregados, doações e outros investimentos na comunidade, lucros acumulados e pagamentos para provedores de capital e governos		22, 23		
G4-EC2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades para as atividades da organização em decorrência de mudanças climáticas		29, 30, 31		
G4-EC3	Cobertura das obrigações previstas no plano de pensão de benefício da organização		50, 51		
G4-EC4	Assistência financeira recebida do governo	Em 2014, a Kimberly-Clark recebeu do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) a terceira e última tranche (parcela de um montante global disponibilizada periodicamente ao titular de um empréstimo) referente ao projeto de edificação da planta e centro de distribuição localizados em Camaçari, Bahia. O valor recebido soma R\$ 3.010.516,88. A organização ainda foi contemplada com o reembolso de equalização de juros fornecido pela Agência de Fomento do Estado da Bahia (Desenbahia) em um total de R\$ 611.724,83 (créditos em 2014). As informações aqui contidas são referentes apenas às operações do Brasil.			
G4-EC6	Proporção de membros da alta direção contratados na comunidade local em unidades operacionais importantes		50, 51		
G4-EC7	Desenvolvimento e impacto de investimentos em infraestrutura e serviços oferecidos		33, 44, 66, 67		
G4-EC8	Impactos econômicos indiretos significativos, inclusive a extensão dos impactos		33, 48, 66, 67		
G4-EC9	Proporção de gastos com fornecedores locais em unidades operacionais importantes		12, 13		
DESEMPENHO AMBIENTAL					
G4-DMA	Abordagem de gestão		28		
G4-EN1	Materiais usados, discriminados por peso ou volume	2014	Celulosa Qty (KG)	Tipo Celulosa	Fonte
		Suzano	36.422.274	Fibra Longa	SFI e PEFC (100%)
		Eldorado	5.399.161	Fibra Longa	SFI e PEFC (100%)
		Mogi	74.905.761	Fibra Curta	FSC 100% (fornecedor Fibria)
		Correia Pinto	56.078.681	Fibra Curta	FSC 100% (fornecedor Fibria)
		Camaçari	7.287.275	Fibra Longa	SFI e PEFC (100%)
		Total	180.093.152		
G4-EN2	Percentual de materiais usados provenientes de reciclagem	Materiais renováveis provenientes de reciclagem			
		Nome do Material	Tipo de Material	Peso (ton)	%
		Refugo de produção	Papel tissue	6.861,00	80,90
		Fibra de aparas	Fibra celulósica	1.619,45	19,10
		Peso Total	8.480,45		
		Materiais não renováveis provenientes de reciclagem			
		Nome do Material	Tipo de Material	Peso (ton)	%
		Fibra de aparas	Cargas de enchimento	694.050,00	100,00
		Peso Total	694.050,00		
		Material pesado ao ser gerado, alimentado em maquinário específico e controlado ao retornar para a produção. Eficiência para processo de recuperação de fibras de celulose provenientes de aparas estimado em 70%.			
G4-EN3	Consumo de energia dentro da organização		38,40		
G4-EN5	Intensidade energética		38, 41		

Indicador	Descrição	Observações	Páginas																									
G4-EN6	Redução do consumo de energia		38																									
G4-EN7	Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços	Não há métrica para isto.																										
G4-EN8	Total de retirada de água por fonte		29, 30, 31																									
G4-EN9	Fontes hídricas significativamente afetadas por retirada de água		29, 30, 31																									
G4-EN10	Percentual e volume total de água reciclada e reutilizada		29, 30, 31																									
G4-EN11	Unidades operacionais próprias, arrendadas ou administradas dentro ou nas adjacências de áreas protegidas e áreas de alto índice de biodiversidade situadas fora de áreas protegidas	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Áreas Protegidas</th> <th>Tamanho (km²)</th> <th>Bioma</th> <th>Localização</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>APA</td> <td>0,08</td> <td>Mata Atlântica</td> <td>Mogi das Cruzes</td> </tr> <tr> <td>APP</td> <td>0,01</td> <td>Mata Atlântica</td> <td>Mogi das Cruzes</td> </tr> <tr> <th>Áreas Adjacentes</th> <th>Tamanho(km²)</th> <th>Bioma</th> <th>Localização</th> </tr> <tr> <td>Centro de Distribuição Mata Atlântica</td> <td>0,06</td> <td>Mata Atlântica</td> <td>Mogi das Cruzes</td> </tr> <tr> <td>APP</td> <td>0,01</td> <td>Mata Atlântica</td> <td>Mogi das Cruzes</td> </tr> </tbody> </table>	Áreas Protegidas	Tamanho (km²)	Bioma	Localização	APA	0,08	Mata Atlântica	Mogi das Cruzes	APP	0,01	Mata Atlântica	Mogi das Cruzes	Áreas Adjacentes	Tamanho(km²)	Bioma	Localização	Centro de Distribuição Mata Atlântica	0,06	Mata Atlântica	Mogi das Cruzes	APP	0,01	Mata Atlântica	Mogi das Cruzes	<p>1. Unidade de Mogi das Cruzes na região metropolitana de SP, fabricação e conversão de papel. Área total de 273.337 m² localizada próximo do parque estadual da Serra do Mar e Serra do Itapeti - Estação Ecológica e dentro de área de proteção de mananciais da Bacia do Alto Tietê. Esta unidade possui uma Área de Proteção Ambiental - APA de 79.000 m² e uma Área de APP de 13.000 m² a 800 metros do nível do mar. Parte da área preservada é utilizada pelo projeto KC Cultiva como fonte de educação ambiental para a comunidade (escolas e Universidades). 2. O Centro de Distribuição Mata Atlântica – CDMA tem 62 mil m² de área construída e está localizado nas adjacências da Estação Ecológica da Serra do Itapeti, Mogi das Cruzes. Esta unidade apresentava toda a área com vegetação gramínea rasteira, e após construção do CD, as áreas que restaram tiveram um grande investimento para implantação de uma área de médio porte e com a presença de animais silvestres livres em seu espaço. 3. Unidade de Correia Pinto, Santa Catarina. Área construída com cerca de 80.000 m²; Área de Proteção Permanente do rio Canoas – esta área encontra-se fechada limitando a intervenção antrópica da área de APP do rio. 4. Unidade de Suzano conta hoje com um terreno em sua adjacência que pode receber no ano de 2013 uma área de APP com recuperação de área através de um plantio de 582 mudas. 5. Unidade de Camaçari conta com uma área adjacente cedida pela SUDIC à KC para a recuperação da mata ciliar de duas lagoas e criação de um centro educativo para a comunidade e colaboradores, o qual já está em projeto.</p>	33
		Áreas Protegidas	Tamanho (km²)	Bioma	Localização																							
		APA	0,08	Mata Atlântica	Mogi das Cruzes																							
		APP	0,01	Mata Atlântica	Mogi das Cruzes																							
		Áreas Adjacentes	Tamanho(km²)	Bioma	Localização																							
		Centro de Distribuição Mata Atlântica	0,06	Mata Atlântica	Mogi das Cruzes																							
		APP	0,01	Mata Atlântica	Mogi das Cruzes																							
G4-EN12	Descrição de impactos significativos de atividades, produtos e serviços sobre a biodiversidade em áreas protegidas e áreas de alto índice de biodiversidade situadas fora de áreas protegidas	33																										
G4-EN13	Habitats protegidos ou restaurados	<p>Habitats protegidos ou restaurados</p> <p>As áreas protegidas ou restauradas pela Kimberly em 2014 estão localizadas em Suzano e são referentes a terceiros, ou seja, pertencem às propriedades listadas na tabela abaixo:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">Áreas protegidas ou áreas de habitat restaurado</th> </tr> <tr> <th>Áreas</th> <th>Tamanho (m²)</th> <th>Localização</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Verbo</td> <td>10.000</td> <td>Suzano</td> </tr> <tr> <td>Alípio</td> <td>9.000</td> <td>Suzano</td> </tr> <tr> <td>Alufer</td> <td>50.000</td> <td>Suzano</td> </tr> <tr> <td>Campinho</td> <td>2.000</td> <td>Suzano</td> </tr> </tbody> </table>	Áreas protegidas ou áreas de habitat restaurado			Áreas	Tamanho (m²)	Localização	Verbo	10.000	Suzano	Alípio	9.000	Suzano	Alufer	50.000	Suzano	Campinho	2.000	Suzano	29							
		Áreas protegidas ou áreas de habitat restaurado																										
		Áreas	Tamanho (m²)	Localização																								
		Verbo	10.000	Suzano																								
		Alípio	9.000	Suzano																								
		Alufer	50.000	Suzano																								
Campinho	2.000	Suzano																										
<p>Existe ainda uma parceria com a ONG internacional The Nature Conservancy (TNC) desde 2012 para determinação e compensação de pegada hídrica. Na fase atual (2015), a TNC está cadastrando produtores rurais interessados em recuperar em suas propriedades as margens de corpos hídricos com o plantio de árvores. Os esforços estão sendo concentrados na região crítica das cabeceiras do Alto Tietê (Salesópolis, Biritiba Mirim e Mogi). Para o plantio, foram adotadas as regras conforme SMA n° 02/2008 n° 47/2003 e 21/2001 que fixam orientações para o reflorestamento heterogêneo de áreas degradadas e dão providências correlatadas. Com relação à recuperação de margens de corpos hídricos, através da TNC usa-se a metodologia conhecida mundialmente de determinação da Pegada Hídrica, para posterior compensação através de replantio de mudas nativas.</p>																												
G4-EN14	Número total de espécies incluídas na lista vermelha da IUCN e em listas nacionais de conservação com habitats situados em áreas afetadas por operações da organização, discriminadas por nível de risco de extinção	33																										
G4-EN15	Emissões diretas de gases de efeito estufa (GEE) (Escopo 1)	37, 38																										

Indicador	Descrição	Observações	Páginas																																							
G4-EN18	Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Está previsto para 2015, o 1º levantamento de emissões atmosféricas Brasil com o intuito de evidenciar o atendimento de metas da visão 2015 e buscar oportunidades de diminuição de emissões para os próximos anos.																																								
G4-EN20	Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO)		37																																							
G4-EN21	Emissões de NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas	Em 2014 a Kimberly emitiu 0,98 toneladas de NOx (número de oxidação) e 9,12 toneladas de CH ₄ (metano). Os dados são calculados com base no fator de conversão, de acordo com as diretrizes da Agência de Proteção Ambiental - EPA (Environment Protection Agency), como segue: - GLP consumido no período em MMBTU X fator de conversão (0,00001100 p/ CH ₄ e 0,00000600 p/NOx) - Óleo Combustível em MMBTU X fator de conversão (0,00001100 p/ CH ₄ e 0,00000600 p/NOx) - Biomassa em MMBTU X fator de conversão (0,00003200 p/ NOx e 0,000004200 p/ CH ₄) - Gás Natural em MMBTU X fator de conversão (0,00000010 p/ NOx e 0,00000500 p/ CH ₄).	37																																							
G4-EN22	Descarte total de água, discriminado por qualidade e destinação		29, 30, 31																																							
G4-EN23	Peso total de resíduos, discriminado por tipo e método de disposição	<p>Procura-se usar a teoria dos 3Rs (Reduzir, Reutilizar e Reciclar) para priorizar as soluções mais sustentáveis antes de usar coprocessamento. O descarte dos resíduos é realizado diretamente pela K-C para maior responsabilidade e cuidados, possuindo o gerenciador de resíduos interno sob seu controle e direcionamento. Antes de efetuar a compra de qualquer resíduo, é feita uma auditoria de classificação que avalia desde documentos e meio físico até saúde financeira do fornecedor, e depois a parceria é concretizada. Também são realizados testes constantes na busca de melhorias na disposição dos resíduos gerados, considerando a maximização da reutilização, reciclagem e coprocessamento para manter o aterro zero.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">Peso total de resíduos, por tipo e método de disposição</th> </tr> <tr> <th>Tipo</th> <th>Peso (Ton)</th> <th>Método de disposição</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Madeira</td> <td>3.102,77</td> <td>Reciclagem</td> </tr> <tr> <td>Polímero</td> <td>14,18</td> <td>Reciclagem</td> </tr> <tr> <td>Resíduo de processo (à base de celulose)</td> <td>5.804,20</td> <td>Reciclagem</td> </tr> <tr> <td>Papel e papelão</td> <td>9.277,17</td> <td>Reciclagem</td> </tr> <tr> <td>Plástico</td> <td>2.515,07</td> <td>Reciclagem</td> </tr> <tr> <td>Metal</td> <td>824,30</td> <td>Reciclagem</td> </tr> <tr> <td>Mistura de plástico e celulose</td> <td>8.834,58</td> <td>Reciclagem</td> </tr> <tr> <td>Resíduo de construção civil</td> <td>557,13</td> <td>Reciclagem</td> </tr> <tr> <td>Óleos e borras</td> <td>18,61</td> <td>Coprocessamento</td> </tr> <tr> <td>Resíduos líquidos</td> <td>162,43</td> <td>Coprocessamento</td> </tr> <tr> <td>Total descartado</td> <td>31.035,87</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Peso total de resíduos, por tipo e método de disposição			Tipo	Peso (Ton)	Método de disposição	Madeira	3.102,77	Reciclagem	Polímero	14,18	Reciclagem	Resíduo de processo (à base de celulose)	5.804,20	Reciclagem	Papel e papelão	9.277,17	Reciclagem	Plástico	2.515,07	Reciclagem	Metal	824,30	Reciclagem	Mistura de plástico e celulose	8.834,58	Reciclagem	Resíduo de construção civil	557,13	Reciclagem	Óleos e borras	18,61	Coprocessamento	Resíduos líquidos	162,43	Coprocessamento	Total descartado	31.035,87		
		Peso total de resíduos, por tipo e método de disposição																																								
		Tipo	Peso (Ton)	Método de disposição																																						
		Madeira	3.102,77	Reciclagem																																						
		Polímero	14,18	Reciclagem																																						
		Resíduo de processo (à base de celulose)	5.804,20	Reciclagem																																						
		Papel e papelão	9.277,17	Reciclagem																																						
		Plástico	2.515,07	Reciclagem																																						
		Metal	824,30	Reciclagem																																						
		Mistura de plástico e celulose	8.834,58	Reciclagem																																						
		Resíduo de construção civil	557,13	Reciclagem																																						
Óleos e borras	18,61	Coprocessamento																																								
Resíduos líquidos	162,43	Coprocessamento																																								
Total descartado	31.035,87																																									
G4-EN24	Número total e volume de vazamentos significativos	Não houve vazamentos significativos em 2014. A empresa utiliza standard corporativo para gestão de químicos, auditorias internas e de auto-avaliação para agir preventivamente com relação a derramamentos. Além disso, possui kits de emergência nas fábricas de papel para pronto atendimento.																																								
G4-EN25	Peso de resíduos transportados, importados, exportados ou tratados considerados perigosos nos termos da convenção da basileia2, anexos i, ii, iii e viii, e percentual de carregamentos de resíduos transportados internacionalmente	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Resíduos*</th> <th>Peso (kg)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Lâmpadas fluorescentes</td> <td>600 kg/ano</td> </tr> <tr> <td>Resíduo infectante</td> <td>5 kg/mês</td> </tr> </tbody> </table>	Resíduos*	Peso (kg)	Lâmpadas fluorescentes	600 kg/ano	Resíduo infectante	5 kg/mês	<p>* Nenhum resíduo perigoso é importado ou exportado. 100% dos resíduos perigosos foram transportados e tratados em 2014.</p>																																	
		Resíduos*	Peso (kg)																																							
Lâmpadas fluorescentes	600 kg/ano																																									
Resíduo infectante	5 kg/mês																																									
G4-EN26	Identificação, tamanho, status de proteção e valor da biodiversidade de corpos d'água e habitats relacionados significativamente afetados por descargas e drenagem de água realizados pela organização	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Corpo d'água e habitat relacionado</th> <th>Tamanho (m³)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Rio Tietê - Classe II</td> <td></td> <td>9.360,00</td> </tr> <tr> <td>Rio Tributo - Classe II</td> <td></td> <td>112,50</td> </tr> </tbody> </table>	Corpo d'água e habitat relacionado		Tamanho (m³)	Rio Tietê - Classe II		9.360,00	Rio Tributo - Classe II		112,50																															
		Corpo d'água e habitat relacionado		Tamanho (m³)																																						
		Rio Tietê - Classe II		9.360,00																																						
Rio Tributo - Classe II		112,50																																								

Indicador	Descrição	Observações	Páginas																		
G4-EN27	Extensão da mitigação de impactos ambientais de produtos e serviços	<p>Ao longo dos anos, a K-C busca a minimização de impactos e o planejamento para aumento de materiais biodegradáveis. A principal marca de papel higiênico, o Neve, já está perto de alcançar a marca de 50% de sua embalagem plástica primária feita de biofilmes. Além disso, a marca está avançando no uso de plásticos reciclados para a embalagem secundária. Nenhum dos resíduos de processos de fabricação são aterrados desde setembro de 2014. Foram desenvolvidas soluções de reciclagem e de cogeração para que o aterro não seja mais necessário. A K-C está trabalhando ainda em soluções para a logística reversa de produtos significativos para a companhia como Wypall, Health Care e até mesmo as fraldas. A logística reversa do Wypall já é uma realidade na companhia e mostra que esses produtos podem ser transformados em subprodutos ou em energia para fornos cimenteiros. Assim, o trabalho é realizado em duas esferas: fornecimento de um serviço ao cliente ao mesmo tempo em que há a conscientização do uso. Como forma de gestão para os impactos ambientais, a Kimberly-Clark tem como diretriz usar instrumentos de medição e avaliação de impacto ambiental, além de ter como ponto chave de inovação, a análise preventiva - minimização dos impactos ambientais e multiplicação dos impactos positivos na cadeia de valor. Para desenvolvimento de novos produtos, a busca por minimização de impactos e o planejamento para aumento de materiais biodegradáveis também é praticada. Pensando nessa diretriz mestra de precaução, continuamente estão sendo desenvolvidos testes de soluções e protótipos, que permitem o aumento na eficácia da gestão e o poder de atuação direta em um futuro próximo.</p>	63																		
G4-EN28	Percentual de produtos e suas embalagens recuperados em relação ao total de produtos vendidos, discriminados por categoria de produtos	<p>Para embalagens e produtos como um todo, alinhada à Visão 2020 da empresa, a meta é procurar manter resíduos pós-consumo fora de aterros, e criar produtos centrados no consumidor e soluções de design para o descarte de embalagens. Para o principal produto da companhia na linha de papel higiênico, o Neve, foram realizados diversos testes de melhorias e busca por um produto cada vez mais premium no que concerne à responsabilidade socioambiental. A K-C estabeleceu ainda metas para que possa ampliar o trabalho de logística reversa.</p>																			
G4-EN29	Valor monetário de multas significativas e número total de sanções não monetárias aplicadas em decorrência da não conformidade com leis e regulamentos ambientais	<p>No ano de 2014, a empresa não sofreu penalidades pecuniárias relevantes por infração ambiental, bem como não houve autuações ou advertências por descumprimento ambiental. Está pendente uma investigação pela Delegacia Ambiental, através de um inquérito, que apura se houve terraplanagem na fábrica de Suzano sem licenciamento, tendo a empresa apresentado todos os esclarecimentos à autoridade, estando o assunto pendente de decisão. Para cada atividade a ser realizada, é feita uma avaliação MOC (Management of Changing) com a participação da área ambiental, para avaliar, prevenir e impedir possíveis impactos ambientais. Nas fábricas e no CDMA existem comitês de meio ambiente que trabalham com base em legislação e standards corporativos para as principais questões ambientais. A empresa também mantém contrato com uma consultoria externa que monitora as mudanças na legislação ambiental, para efetuar adequações quando necessário.</p>																			
G4-EN31	Total de investimentos e gastos com proteção ambiental, discriminado por tipo	<p>Em 2014 houve um gasto de R\$11.138.333,00 em proteção ambiental, conforme tabela abaixo:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Discriminação da despesa</th> <th>Investimento</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Disposição de resíduos</td> <td>5.880.415,00</td> <td>52,79</td> </tr> <tr> <td>Custos de remediações</td> <td>4.204.614,00</td> <td>37,75</td> </tr> <tr> <td>Custos de prevenção</td> <td>630.200,00</td> <td>5,66</td> </tr> <tr> <td>Socioambientais</td> <td>423.104,00</td> <td>3,80</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>11.138.333,00</td> <td>100</td> </tr> </tbody> </table> <p>Em sua gestão, a K-C busca desenvolver trabalhos socioambientais no sentido de melhorar a vida das pessoas. Atualmente, apoia uma cooperativa de catadores para a fabricação de placas plásticas. Também busca agir preventivamente e corrigir eventuais situações de fábricas que foram compradas de outras empresas e que já foram fechadas. Sempre em consonância com o órgão ambiental responsável, é prática da K-C corrigir qualquer irregularidade identificada. Este trabalho recebe acompanhamento e é realizado por empresas especializadas neste tipo de tarefa. No passado, a compra de uma unidade (no município de Cruzeiro - SP), gerou uma necessidade de correção de um aterro fora dos moldes atuais requeridos pelos órgãos ambientais. Uma parte desta correção foi realizada em 2014, e será concluída em 2015.</p>	Discriminação da despesa	Investimento	%	Disposição de resíduos	5.880.415,00	52,79	Custos de remediações	4.204.614,00	37,75	Custos de prevenção	630.200,00	5,66	Socioambientais	423.104,00	3,80	Total	11.138.333,00	100	
Discriminação da despesa	Investimento	%																			
Disposição de resíduos	5.880.415,00	52,79																			
Custos de remediações	4.204.614,00	37,75																			
Custos de prevenção	630.200,00	5,66																			
Socioambientais	423.104,00	3,80																			
Total	11.138.333,00	100																			
G4-EN32	Percentual de novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	<p>A introdução de um novo fornecedor na Kimberly-Clark Brasil é feita por avaliação comercial e técnica aplicada pelos departamentos de Supply Chain e Inovação. O fornecedor deve preencher um pré-questionário e enviar para a K-C, que determina a aplicabilidade aos seus negócios. Assim, é possível definir o grau de criticidade das matérias-primas que serão fornecidas e/ou serviços aplicados às atividades fabris da companhia. Após esta fase, é realizada a qualificação e/ou requalificação dos fornecedores através de auditoria de qualidade, que visa avaliar alguns temas, incluindo Meio Ambiente. Como parte da estratégia de fornecimento dos provedores da Kimberly-Clark Brasil, definiu-se também a avaliação de desempenho através do IPF (Índice de Performance de Fornecedores), o qual é avaliado após a qualificação (auditoria), em frequência mensal para verificação do desempenho das matérias-primas e embalagens fornecidas às unidades fabris da empresa. Dessa forma, com a composição da nota de auditoria e IPF, é possível estruturar a requalificação de fornecedores na companhia. Além das auditorias e avaliações, também é feito um diagnóstico completo do fornecedor para verificação de alguns itens, entre eles sua conformidade legal em relação ao atendimento de todas as condicionantes ambientais relacionadas com as suas atividades, e avaliação de potenciais riscos de ativos e passivos ambientais, que possam colocar em risco não apenas o fornecimento, mas principalmente a imagem da Kimberly-Clark Brasil. Através dessa metodologia de trabalho, a K-C teve como planejamento auditar as quantidades de fornecedores conforme demonstrado a seguir:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>2012</th> <th>2013</th> <th>2014</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>18 fornecedores</td> <td>19 fornecedores</td> <td>30 fornecedores</td> </tr> </tbody> </table> <p>Para 2015, foram projetados 35 fornecedores para qualificação e requalificação, utilizando uma melhoria na gestão de fornecedores com avaliação de risco/prioridades e a periodicidade para determinar até 2017 quais são os fornecedores com o menor ou maior grau de criticidade para os negócios da empresa.</p>	2012	2013	2014	18 fornecedores	19 fornecedores	30 fornecedores													
2012	2013	2014																			
18 fornecedores	19 fornecedores	30 fornecedores																			

Indicador	Descrição	Observações	Páginas																																																																																				
G4-EN33	Impactos ambientais negativos significativos reais e potenciais na cadeia de fornecedores e medidas tomadas a esse respeito	Não houve ocorrência de impactos ambientais negativos significativos na cadeia de fornecedores.																																																																																					
G4-EN34	Número de queixas e reclamações relacionadas a impactos ambientais registradas, processadas e solucionadas por meio de mecanismo formal	Não houve reclamações de impactos ambientais.																																																																																					
DESEMPENHO SOCIAL - PRÁTICAS TRABALHISTAS E TRABALHO DECENTE																																																																																							
G4-DMA	Abordagem de gestão		50																																																																																				
G4-LA1	Número total e taxas de novas contratações de empregados e rotatividade de empregados por faixa etária, gênero e região	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">Novas Contratações por: Prazo Indeterminado/Permanente</th> <th colspan="3">Prazo Determinado/ Temporário</th> </tr> <tr> <th colspan="6">Gênero</th> </tr> <tr> <td>Masculino</td> <td>482</td> <td></td> <td>23</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Feminino</td> <td>220</td> <td></td> <td>25</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <th colspan="6">Faixa Etária</th> </tr> <tr> <td>54 a 71 anos (Boomers)</td> <td>6</td> <td></td> <td>0</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>33 a 53 anos (Geração X)</td> <td>203</td> <td></td> <td>0</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>14 a 32 anos (Geração Y)</td> <td>493</td> <td></td> <td>48</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <th colspan="6">Região</th> </tr> <tr> <td>Sudeste</td> <td>491</td> <td></td> <td>26</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Sul</td> <td>61</td> <td></td> <td>13</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Norte</td> <td>48</td> <td></td> <td>0</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Nordeste</td> <td>98</td> <td></td> <td>9</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Centro-Oeste</td> <td>4</td> <td></td> <td>0</td> <td></td> <td></td> </tr> </thead></table>	Novas Contratações por: Prazo Indeterminado/Permanente			Prazo Determinado/ Temporário			Gênero						Masculino	482		23			Feminino	220		25			Faixa Etária						54 a 71 anos (Boomers)	6		0			33 a 53 anos (Geração X)	203		0			14 a 32 anos (Geração Y)	493		48			Região						Sudeste	491		26			Sul	61		13			Norte	48		0			Nordeste	98		9			Centro-Oeste	4		0			50, 51
Novas Contratações por: Prazo Indeterminado/Permanente			Prazo Determinado/ Temporário																																																																																				
Gênero																																																																																							
Masculino	482		23																																																																																				
Feminino	220		25																																																																																				
Faixa Etária																																																																																							
54 a 71 anos (Boomers)	6		0																																																																																				
33 a 53 anos (Geração X)	203		0																																																																																				
14 a 32 anos (Geração Y)	493		48																																																																																				
Região																																																																																							
Sudeste	491		26																																																																																				
Sul	61		13																																																																																				
Norte	48		0																																																																																				
Nordeste	98		9																																																																																				
Centro-Oeste	4		0																																																																																				
G4-LA2	Benefícios concedidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou em regime de meio período, discriminados por unidades operacionais importantes da organização	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Benefícios</th> <th>Empregados em tempo integral</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Seguro de Vida</td> <td>SIM</td> </tr> <tr> <td>Assistência Médica</td> <td>SIM</td> </tr> <tr> <td>Invalidez e cobertura de invalidez</td> <td>SIM</td> </tr> <tr> <td>Licença gala - Casamento</td> <td>SIM</td> </tr> <tr> <td>Licença Paternidade</td> <td>SIM</td> </tr> <tr> <td>Licença Maternidade</td> <td>SIM</td> </tr> <tr> <td>Plano de Pensões</td> <td>SIM</td> </tr> </tbody> </table>	Benefícios	Empregados em tempo integral	Seguro de Vida	SIM	Assistência Médica	SIM	Invalidez e cobertura de invalidez	SIM	Licença gala - Casamento	SIM	Licença Paternidade	SIM	Licença Maternidade	SIM	Plano de Pensões	SIM																																																																					
Benefícios	Empregados em tempo integral																																																																																						
Seguro de Vida	SIM																																																																																						
Assistência Médica	SIM																																																																																						
Invalidez e cobertura de invalidez	SIM																																																																																						
Licença gala - Casamento	SIM																																																																																						
Licença Paternidade	SIM																																																																																						
Licença Maternidade	SIM																																																																																						
Plano de Pensões	SIM																																																																																						
G4-LA4	Prazo mínimo de notificação sobre mudanças operacionais e se elas são especificadas em acordos de negociação coletiva	Não há um procedimento ou política formal para esta prática, no entanto, há uma conduta da empresa perante essas situações. O prazo mínimo de notificação com antecedência referente a mudanças operacionais é de pelo menos uma semana de antecedência. A K-C tem a prática de comunicar, no mesmo dia em que ocorre a reunião com o sindicato, as propostas oferecidas pelas partes e o status da negociação. Em alguns acordos ou convenções coletivas consta a cláusula do aviso prévio, mas mesmo nos casos em que consta a provisão, o prazo definido é o legalmente estabelecido e todos os funcionários possuem conhecimento.																																																																																					
G4-LA6	Tipos e taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e número de óbitos relacionados ao trabalho, discriminados por região e gênero	Em 2014 houve cinco lesões e um total de 26 dias perdidos por empregados próprios. Os tipos de lesões ocorridos foram irritação nos olhos, fratura e contusão. Relação das cinco lesões no decorrer do ano: Janeiro – uma em Suzano; Abril – duas em Mogi; Setembro – uma em Mogi; Outubro – uma em Suzano																																																																																					
G4-LA7	Empregados com alta incidência ou alto risco de doenças relacionadas à sua ocupação	Não há trabalhadores envolvidos em atividades ocupacionais de alto risco.																																																																																					
G4-LA9	Número médio de horas de treinamento por ano por empregado, discriminado por gênero e categoria funcional		50, 52, 53																																																																																				
G4-LA10	Programas de gestão de competências e aprendizagem contínua que contribuem para a continuidade da empregabilidade dos empregados em período de preparação para a aposentadoria		50																																																																																				

Indicador	Descrição	Observações	Páginas																																																																																				
G4-LA11	Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira, discriminado por gênero e categoria funcional	100% dos empregados próprios da Kimberly de contrato por prazo indeterminado ou permanente receberam avaliação de desempenho e de desenvolvimento de carreira. Os funcionários de contrato determinado ou temporário não receberam.																																																																																					
G4-LA12	Composição dos grupos responsáveis pela governança e discriminação de empregados por categoria funcional, de acordo com gênero, faixa etária, minorias e outros indicadores de diversidade	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoria Funcional</th> <th>Administrativo</th> <th>Especialista</th> <th>Executivo</th> <th>Management</th> <th>Operacional</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="6" style="text-align:center">Faixa Etária</td> </tr> <tr> <td>>50</td> <td>14,36</td> <td>4,36</td> <td>1</td> <td>9</td> <td>71,28</td> </tr> <tr> <td>30 a 50</td> <td>26,47</td> <td>3,99</td> <td>0,68</td> <td>7,38</td> <td>61,48</td> </tr> <tr> <td><30</td> <td>33,5</td> <td>0,9</td> <td>0</td> <td>0,35</td> <td>65,25</td> </tr> <tr> <td colspan="6" style="text-align:center">Gênero</td> </tr> <tr> <td>Masculino</td> <td>22,94</td> <td>1,62</td> <td>0,42</td> <td>4,94</td> <td>70,08</td> </tr> <tr> <td>Feminino</td> <td>42,37</td> <td>6,07</td> <td>0,54</td> <td>4,82</td> <td>46,2</td> </tr> <tr> <td colspan="6" style="text-align:center">Negros</td> </tr> <tr> <td>Masculino</td> <td>14,14</td> <td>0,5</td> <td>0</td> <td>1,52</td> <td>83,84</td> </tr> <tr> <td>Feminino</td> <td>17,57</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>82,43</td> </tr> <tr> <td colspan="6" style="text-align:center">Portadores de deficiência</td> </tr> <tr> <td>Masculino</td> <td>22,45</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>77,55</td> </tr> <tr> <td>Feminino</td> <td>35,42</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>64,58</td> </tr> </tbody> </table>	Categoria Funcional	Administrativo	Especialista	Executivo	Management	Operacional	Faixa Etária						>50	14,36	4,36	1	9	71,28	30 a 50	26,47	3,99	0,68	7,38	61,48	<30	33,5	0,9	0	0,35	65,25	Gênero						Masculino	22,94	1,62	0,42	4,94	70,08	Feminino	42,37	6,07	0,54	4,82	46,2	Negros						Masculino	14,14	0,5	0	1,52	83,84	Feminino	17,57	0	0	0	82,43	Portadores de deficiência						Masculino	22,45	0	0	0	77,55	Feminino	35,42	0	0	0	64,58	50
Categoria Funcional	Administrativo	Especialista	Executivo	Management	Operacional																																																																																		
Faixa Etária																																																																																							
>50	14,36	4,36	1	9	71,28																																																																																		
30 a 50	26,47	3,99	0,68	7,38	61,48																																																																																		
<30	33,5	0,9	0	0,35	65,25																																																																																		
Gênero																																																																																							
Masculino	22,94	1,62	0,42	4,94	70,08																																																																																		
Feminino	42,37	6,07	0,54	4,82	46,2																																																																																		
Negros																																																																																							
Masculino	14,14	0,5	0	1,52	83,84																																																																																		
Feminino	17,57	0	0	0	82,43																																																																																		
Portadores de deficiência																																																																																							
Masculino	22,45	0	0	0	77,55																																																																																		
Feminino	35,42	0	0	0	64,58																																																																																		
G4-LA13	Razão matemática do salário e remuneração entre mulheres e homens, discriminada por categoria funcional e unidades operacionais relevantes	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Categoria Funcional</th> <th colspan="2">Salário base por gênero (R\$)</th> <th colspan="2">Remuneração por gênero (R\$)</th> <th rowspan="2">Proporção do salário base homens e mulheres</th> </tr> <tr> <th>Masculino</th> <th>Feminino</th> <th>Masculino</th> <th>Feminino</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Executivo</td> <td>54.750,00</td> <td>45.973,00</td> <td>110.268,00</td> <td>95.181,00</td> <td>86,32</td> </tr> <tr> <td>Management</td> <td>16.471,00</td> <td>17.149,00</td> <td>33.371,00</td> <td>35.101,00</td> <td>105,18</td> </tr> <tr> <td>Especialista</td> <td>12.923,00</td> <td>13.558,00</td> <td>22.932,00</td> <td>25.157,00</td> <td>109,70</td> </tr> <tr> <td>Administrativo</td> <td>4.578,00</td> <td>4.303,00</td> <td>9.646,00</td> <td>8.517,00</td> <td>88,30</td> </tr> <tr> <td>Operacional</td> <td>2.270,00</td> <td>1.623,00</td> <td>5.433,00</td> <td>3.688,00</td> <td>67,88</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Unidades Operacionais Importantes</th> <th colspan="2">Salário Base por gênero (R\$)</th> <th colspan="2">Remuneração por gênero (R\$)</th> <th rowspan="2">Proporção do salário base homens e mulheres</th> </tr> <tr> <th>Masculino</th> <th>Feminino</th> <th>Masculino</th> <th>Feminino</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Escritórios SP Capital/Recife</td> <td>8.053,00</td> <td>7.003,00</td> <td>16.637,00</td> <td>14.024,00</td> <td>84,29</td> </tr> <tr> <td>Fábricas/CD SP interior</td> <td>3.049,00</td> <td>3.159,00</td> <td>6.664,00</td> <td>6.390,00</td> <td>95,89</td> </tr> <tr> <td>Fábricas Sul/Nordeste</td> <td>2.992,00</td> <td>2.102,00</td> <td>7.233,00</td> <td>4.497,00</td> <td>62,17</td> </tr> </tbody> </table> <p>O salário e a remuneração foram considerados pela média por colaborador. A classificação de unidades operacionais importantes foi de acordo com o tipo de unidade (Escritório, Fábrica e Centro de Distribuição) e pela localização.</p>	Categoria Funcional	Salário base por gênero (R\$)		Remuneração por gênero (R\$)		Proporção do salário base homens e mulheres	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Executivo	54.750,00	45.973,00	110.268,00	95.181,00	86,32	Management	16.471,00	17.149,00	33.371,00	35.101,00	105,18	Especialista	12.923,00	13.558,00	22.932,00	25.157,00	109,70	Administrativo	4.578,00	4.303,00	9.646,00	8.517,00	88,30	Operacional	2.270,00	1.623,00	5.433,00	3.688,00	67,88	Unidades Operacionais Importantes	Salário Base por gênero (R\$)		Remuneração por gênero (R\$)		Proporção do salário base homens e mulheres	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Escritórios SP Capital/Recife	8.053,00	7.003,00	16.637,00	14.024,00	84,29	Fábricas/CD SP interior	3.049,00	3.159,00	6.664,00	6.390,00	95,89	Fábricas Sul/Nordeste	2.992,00	2.102,00	7.233,00	4.497,00	62,17																	
Categoria Funcional	Salário base por gênero (R\$)			Remuneração por gênero (R\$)		Proporção do salário base homens e mulheres																																																																																	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino																																																																																			
Executivo	54.750,00	45.973,00	110.268,00	95.181,00	86,32																																																																																		
Management	16.471,00	17.149,00	33.371,00	35.101,00	105,18																																																																																		
Especialista	12.923,00	13.558,00	22.932,00	25.157,00	109,70																																																																																		
Administrativo	4.578,00	4.303,00	9.646,00	8.517,00	88,30																																																																																		
Operacional	2.270,00	1.623,00	5.433,00	3.688,00	67,88																																																																																		
Unidades Operacionais Importantes	Salário Base por gênero (R\$)		Remuneração por gênero (R\$)		Proporção do salário base homens e mulheres																																																																																		
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino																																																																																			
Escritórios SP Capital/Recife	8.053,00	7.003,00	16.637,00	14.024,00	84,29																																																																																		
Fábricas/CD SP interior	3.049,00	3.159,00	6.664,00	6.390,00	95,89																																																																																		
Fábricas Sul/Nordeste	2.992,00	2.102,00	7.233,00	4.497,00	62,17																																																																																		
G4-LA14	Percentual de novos fornecedores selecionados com base em critérios relativos a práticas trabalhistas	Para os casos de matéria-prima, 100% dos fornecedores são avaliados dentro dos processos de qualidade. Em 2014, foram submetidos aos principais fornecedores de mão de obra intensiva terceirizada o sistema de gestão GEPAR, que acompanha mensalmente o cumprimento das obrigações trabalhistas e fiscais das empresas de mão de obra terceira.																																																																																					
G4-LA15	Impactos negativos significativos reais e potenciais para as práticas trabalhistas na cadeia de fornecedores e medidas tomadas a esse respeito	Em 2014 não houve nenhum caso de fornecedores identificados como tendo impactos negativos reais e potenciais significativos em relação a boas práticas trabalhistas.																																																																																					
G4-LA16	Número de queixas e reclamações relacionadas a práticas trabalhistas registradas, processadas e solucionadas por meio de mecanismo formal	Em 2014, foram ajuizadas 134 novas ações trabalhistas em face da Kimberly-Clark, envolvendo empregados próprios e terceirizados. Cerca de 20 dessas ações foram encerradas no mesmo ano. As demais ações estão sendo acompanhadas judicialmente pela empresa. Em relação ao ano de 2013, houve uma queda de 6,95% (período em que foram ajuizadas 144 novas ações trabalhistas em face da Kimberly-Clark). Devido ao aumento das reclamações envolvendo mão de obra terceirizada, a empresa implantou um Sistema de Gestão (BancoDoc) junto a esses fornecedores para acompanhamento do cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias.																																																																																					
DESEMPENHO SOCIAL - DIREITOS HUMANOS																																																																																							
G4-DMA	Abordagem de gestão																																																																																						
G4-HR1	Número total e percentual de acordos e contratos de investimentos significativos que incluem cláusulas de direitos humanos ou que foram submetidos à avaliação referente a direitos humanos	O critério de contratos representativos para a K-C Brasil refere-se aos contratos com valor superior a USD 1,0 milhão, exceto contratos bancários (hedge e derivativos). Dessa forma, dos 31 contratos considerados significativos para a empresa em 2014, 67,74% contam com cláusulas referentes a direitos humanos ou foram submetidos a avaliações sobre o tema. A empresa reconhece de maneira global os Direitos Humanos, e estende a obrigação aos seus fornecedores declarando tais direitos em um documento denominado "Direitos Sociais Aplicados aos Fornecedores", ou mesmo nas cláusulas contratuais.																																																																																					

Indicador	Descrição	Observações	Páginas
G4-HR2	Número total de horas de treinamento de empregados em políticas de direitos humanos ou procedimentos relacionados a Aspectos dos direitos humanos relevantes para as operações da organização, incluindo o percentual de empregados treinados	Todos os empregados que ingressam na K-C recebem treinamento do Código de Conduta, que contém um módulo sobre o respeito aos Direitos Humanos. No ano de 2014, foram treinados 1.341 novos empregados. Os treinamentos foram realizados através de uma plataforma online com duração média de 40 minutos.	
G4-HR3	Número total de casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Não foram registrados casos de discriminação. O instrumento principal para gerar boas práticas é o Código de Conduta da K-C, guia valioso sobre questões éticas que podem surgir de tempos em tempos no contato com os colegas de trabalho, clientes, fornecedores, concorrentes e o público em geral.	
G4-HR4	Operações e fornecedores identificados em que o direito de exercer a liberdade de associação e a negociação coletiva possa estar sendo violado ou haja risco significativo e as medidas tomadas para apoiar esse direito	Não há operações próprias ou de fornecedores em que os direitos dos trabalhadores de exercer a liberdade de associação e negociação coletiva foram violados ou estão em risco significativo. A empresa tem como filosofia o respeito aos sindicalistas e às entidades sindicais. Acredita que elas são fundamentais ao processo evolutivo das relações trabalhistas, principalmente no que tange a proteção daqueles que estão marginalizados aos olhos da lei. Judiciário, Ministério do Trabalho e Emprego e Ministério Público, dada sua atuação próxima. A liberdade de associação é um dos direitos assegurados e protegidos no Código de Conduta da empresa e, aos que inibirem esse direito ou tiverem práticas antissindicais, serão passíveis de aplicação de medidas disciplinares trabalhistas. A Kimberly permite que os sindicatos façam campanhas nas unidades fabris da empresa para demonstrarem aos funcionários os benefícios da associação sindical e também possui um 'disk denúncias' para reporte das violações. Essa linha fica disponível 24 horas por dia, 365 dias por ano. A denúncia pode ser feita em qualquer idioma e as informações fornecidas podem ser passadas anonimamente.	
G4-HR5	Operações e fornecedores identificados como de risco para a ocorrência de casos de trabalho infantil e medidas tomadas para contribuir para a efetiva erradicação do trabalho infantil	Em 2014 não foram identificadas operações com estes riscos. Desde 2009, para todos os novos fornecedores de Materiais Diretos e Produto Acabado, a empresa tem a prática de realizar uma Auditoria de Qualidade antes da aprovação do mesmo para início de fornecimento para a K-C. Nesta auditoria, são checados alguns temas de responsabilidade social, como trabalho infantil e escravo. Além disso, para os fornecedores atuais, é feita uma seleção anual de fornecedores críticos para que sejam realizadas auditorias de verificação. Na área de compras de fibras (celulose), há frequentes visitas em 100% dos fornecedores. Para a categoria de Family Care, 100% dos fornecedores de celulose possuem certificação FSC. Para obter este certificado, os fornecedores passam por uma auditoria do órgão certificador, que faz a checagem das questões de sustentabilidade e aborda temas como trabalho infantil e escravo.	
G4-HR6	Operações e fornecedores identificados como de risco significativo para a ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo e medidas tomadas para contribuir para a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou análogo ao escravo	Em 2014 não foram identificadas operações com estes riscos.	
G4-HR7	Percentual do pessoal de segurança que recebeu treinamento nas políticas ou procedimentos da organização relativos a direitos humanos que sejam relevantes às operações	A equipe de segurança contratada pela Kimberly-Clark realiza capacitação a partir de um módulo específico sobre legislação, que aborda, dentre outras questões, práticas e temas relacionados a Direitos Humanos. Vale ressaltar que, por decisão da empresa, a segurança da K-C não conta com a presença de profissionais armados.	
G4-HR8	Número total de casos de violação de direitos de povos indígenas e tradicionais, e medidas tomadas a esse respeito	Este indicador não é material para a Kimberly-Clark, pois suas operações estão localizadas em áreas onde não há presença de povos indígenas. Com relação à sua cadeia de suprimentos, não foi reportado, nem detectado em auditorias de fornecedores, casos de violação de direitos.	
G4-HR9	Número total e percentual de operações submetidas a análises ou avaliações de direitos humanos de impactos relacionados a direitos humanos	A K-C Brasil reconhece de maneira global os Direitos Humanos, e estende tal obrigação aos seus fornecedores declarando tais direitos em um documento denominado "Direitos Sociais Aplicados aos Fornecedores" ou mesmo nas cláusulas contratuais. Todos os empregados que ingressam na K-C recebem treinamento do Código de Conduta, que contém um módulo sobre o respeito aos Direitos Humanos. No ano de 2014, foram treinados 1.341 novos empregados. Os treinamentos foram realizados através de uma plataforma online com duração média de 40 minutos.	
G4-HR10	Percentual de novos fornecedores selecionados com base em critérios relacionados a direitos humanos	Em 2014 não foram identificadas operações com estes riscos. Na hipótese de ser constatadas evidências de que os fornecedores não cumprem suas responsabilidades no que diz respeito à premissa dos direitos humanos, o fornecedor não é homologado e, caso já exista um vínculo, o contrato é reiniciado por justa causa.	
G4-HR11	Impactos negativos significativos reais e potenciais em direitos humanos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas a esse respeito	Em 2014 não foram identificadas operações com estes riscos. Na hipótese de ser constatadas evidências de que os fornecedores não cumprem suas responsabilidades no que diz respeito à premissa dos direitos humanos, o fornecedor não é homologado e, caso já exista um vínculo, o contrato é reiniciado por justa causa.	
G4-HR12	Número de queixas e reclamações relacionadas a impactos em direitos humanos registradas, processadas e solucionadas por meio de mecanismo formal	Não houve queixas ou reclamações relacionadas a impactos em direitos humanos.	

Indicador	Descrição	Observações	Páginas
DESEMPENHO SOCIAL - SOCIEDADE			
G4-DMA	Abordagem de gestão		66
G4-S01	Percentual de operações com programas implementados de engajamento da comunidade local, avaliação de impactos e desenvolvimento local		66 a 75
G4-S02	Operações com impactos negativos significativos reais e potenciais nas comunidades locais	N/A	
G4-S03	Número total e percentual de operações submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção e os riscos significativos identificados	<p>A K-C possui uma Política Anticorrupção que proíbe qualquer tipo de ação ou comportamento para a prática de corrupção. A Política tem aplicação em todas as unidades de negócios e estabelecimentos da K-C e determina o cumprimento de um procedimento de avaliação e validação do fornecedor e/ou cliente na questão relacionada à corrupção, em relação aos fornecedores que possuem interação com órgãos públicos, e também alguns clientes distribuidores.</p> <p>Além das unidades de negócios atualmente em operação na K-C Brasil, ou seja, com atuação no segmento de Consumo e KCP (B2B), a K-C possui a seguinte estrutura: três Divisões de Vendas; cinco Unidades fabris; um Centro de Distribuição. Ressalta-se que os negócios conduzidos pelas duas unidades de negócios e todas as estruturas mencionadas são submetidos a avaliação relacionada à corrupção. O processo de avaliação possui um procedimento chamado "Due Dilligence", que consiste na auditoria de documentos apresentados pelo fornecedor e/ou cliente. A auditoria é realizada por colaborador da K-C, que verificará se tais documentos apresentam os chamados "alertas vermelhos", ou seja, se existem elementos nas respostas do fornecedor ou cliente que despertem suspeita de que não serão cumpridas as regras contidas na Política Anticorrupção. Na hipótese de serem identificados os "alertas vermelhos", o resultado da auditoria deverá ser encaminhado ao Departamento Jurídico para um parecer final.</p>	
G4-S04	Comunicação e treinamento em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Percentual do público elegível treinado: 95%.	
G4-S05	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Não houve incidentes.	
G4-S08	Valor monetário de multas significativas e número total de sanções não monetárias aplicadas em decorrência da não conformidade com leis e regulamentos	<p>Houve seis autos de infração da Delegacia do Trabalho de Camaçari, na Bahia, sendo cinco relativos ao excesso de jornada de trabalho e um relativo a segurança do trabalho.</p> <p>Os cinco autos de infração por excesso de jornada referem-se a casos em que os empregados ultrapassaram o limite de duas horas extras. O excesso ocorreu somente em um dia, na maioria dos casos em razão do colaborador permanecer em treinamento. A maioria dos treinamentos que eram realizados em quatro horas foram reduzidos para duas horas, sendo realizados dentro do turno de trabalho do colaborador. Os gestores passaram a receber do RH relatório sobre as horas extras geradas por suas equipes, aumentando o controle sobre as ocorrências.</p> <p>Em relação ao Auto de Infração relativo à Segurança do Trabalho, o Auditor Fiscal, após vistoriar um determinado equipamento, exigiu que a empresa instalasse uma proteção complementar. Portanto, o equipamento já possuía uma proteção contra riscos, estando em conformidade com as normas de segurança.</p>	
G4-S09	Percentual de novos fornecedores selecionados com base em critérios relativos a impactos na sociedade	<p>Há iniciativas relevantes de desenvolvimento de fornecedores que permitem resultados mais sustentáveis para a sociedade, como por exemplo, a Cavo, que garante o correto destino de resíduos sólidos, inclusive apoiando a empresa em fontes recicláveis. Outro exemplo é a Bioenergy, na utilização de biomassa como fonte de energia renovável e menos poluente.</p> <p>A partir de 2015, com a inauguração da BASF em Camaçari, a Kimberly-Clark passará a realizar a compra local do polímero utilizado nas suas linhas de absorventes femininos, fraldas infantis e roupa íntima para incontinência urinária. Assim, deixará de importar esta matéria-prima do Japão. Com a instalação dos polos petroquímico e acrílico da BASF, a K-C completa este ciclo sendo a primeira empresa de bens de consumo a se instalar na região, tendo iniciado sua operação em 2013.</p>	
G4-S010	Impactos negativos significativos reais e potenciais da cadeia de fornecedores na sociedade e medidas tomadas a esse respeito	Em 2014 não houve ocorrência de quaisquer impactos negativos reais ou mesmo potenciais para a sociedade.	

Indicador	Descrição	Observações	Páginas
G4-S011	Número de queixas e reclamações relacionadas a impactos na sociedade registradas, processadas e solucionadas por meio de mecanismo formal	<p>- Número total de queixas durante o período do relatório: 63.749; - Número de queixas resolvidas durante o período do relatório: 59.9736; - Número de queixas arquivadas antes do período do relatório, mas que foram resolvidas em 2014: 3.534.</p> <p>Do total de contatos recebidos no Serviço de Atendimento ao Consumidor K-C Consumo (63.749) durante o ano – por meio de Telefone, E-mail, Reclame Aqui, Cartas e Redes Sociais –, houve em média 8.640 contatos por mês (62% do volume são queixas/reclamações e os consumidores são ressarcidos em 100% destes relatos; internamente são direcionadas ações investigativas/corretivas em busca da melhoria contínua).</p> <p>A diferença entre o total de 63.749 casos e o total solucionado (59.736), em número absoluto, é de 3.534, levando em conta os atendimentos de dezembro do ano anterior, que tiveram continuidade na primeira semana de janeiro em algum trâmite no atendimento SAC:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ressarcimento/Recolhimento de amostra na casa do contato; - Análise de Amostra junto a área de Qualidade; - Acompanhamento Assessoria Médica. <p>Por este motivo não é considerado concluído dentro do ano.</p>	
DESEMPENHO SOCIAL - RESPONSABILIDADE PELO PRODUTO			
G4-DMA	Abordagem de gestão		60
G4-PR1	Percentual de categorias de produtos e serviços significativas para as quais são avaliados impactos na saúde e segurança buscando melhorias	Todas as categorias de produtos são igualmente importantes neste requisito.	
G4-PR2	Número total de casos de não conformidade com regulamentos e códigos voluntários relacionados aos impactos causados por produtos e serviços na saúde e segurança durante seu ciclo de vida, discriminados por tipo de resultado	Não houve casos de não conformidade considerando a abrangência solicitada.	
G4-PR3	Tipo de informações sobre produtos e serviços exigidas pelos procedimentos da organização referentes a informações e rotulagem de produtos e serviços e percentual de categorias significativas sujeitas a essas exigências	<p>A Kimberly exige que seus produtos contenham informações e rotulagem adequadas. A empresa procura passar informações e rotulagem referentes a terceirização de componentes do produto, conteúdo do produto (como substâncias que possam gerar impacto ambiental ou social), uso seguro e descarte correto do produto. Regulamentos que a K-C segue:</p> <p style="text-align: center;">Legislações validadas pelo Regulatório</p> <p>* Decreto nº 8077, de 14 de agosto de 2013 - Regulamenta a lei nº 6.360/1976. * Resolução RDC nº 7, de 10 de fevereiro de 2015. * Requisitos Técnicos para a Regularização de produtos de higiene pessoal, cosméticos e perfumes. * Resolução RDC nº 03, de 18 de janeiro de 2012 - Lista restritiva de cosméticos. * Resolução RDC nº 30, de 01 de junho de 2012 - Regulamento Técnico sobre Protetores Solares em Cosméticos. * Resolução - RDC nº 47, de 16 de março de 2006 - Lista de Filtros Ultravioletas Permitidos para Cosméticos. * RDC nº 19, de 10 de abril de 2013 -Regulamento Técnico sobre Repelentes de Insetos, em Cosméticos. * Resolução - RDC nº 29, de 01 de junho de 2012 - Conservantes em cosméticos. * Resolução - RDC nº 38, de 21 de março de 2001 - Cosméticos Infantis. * Resolução nº 10, de 21 de outubro de 1999 - Comunicação Prévia de Absorventes Higiênicos Descartáveis. * Portaria nº 1480, de 31 de dezembro de 1990 - normas e requisitos técnicos para absorventes higiênicos descartáveis (absorventes e fraldas). *Pareceres técnicos para cosméticos emitidos pela Câmara Técnica de Cosméticos/Anvisa. *Resolução nº 44, de 09 de agosto de 2012 - Corantes para Cosméticos. * Resolução - RDC nº 48, de 16 de março de 2006 - lista de substâncias que não podem ser utilizadas em cosméticos. * Resolução - RDC nº 332, de 01 de dezembro de 2005 – Cosmetovigilância. * Resolução RD 59, de 17 de dezembro de 2010 – requisitos para notificação e registro de saneantes. * Resolução RDC 40, de 05 de junho de 2008 – regulamento para produtos de limpeza. * Resolução RDC 42, de 13 de agosto de 2009 – procedimento para notificação de saneantes de risco 1. * Resolução RDC 14, de 28 de fevereiro de 2007 – regulamento técnico para saneantes com ação antimicrobiana. * Guia para Confecção de Rótulos - Produtos Notificados - Saneantes Notificados. * link: http://portal.anvisa.gov.br/wps/wcm/connect/f9d7420047457ce18946dd3fbc4c6735/guia_confeccao_rotulos_risco1.pdf?MOD=AJPERES.</p> <p>Legislações não validadas pelo Regulatório, já que não são regulamentos da Anvisa e, portanto, devem ser validadas por outras áreas (Jurídico, Segurança e Meio Ambiente). Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990 - Proteção do consumidor; Portaria INMETRO/MDIC nº 157 de 19/08/2002 - Declaração do conteúdo nominal de produtos pré-medidos; Norma Regulamentadora nº 6 - Ministério do Trabalho - Equipamento de Proteção Individual.</p>	

Indicador	Descrição	Observações	Páginas	
G4-PR4	Número total de casos de não conformidade com regulamentos e códigos voluntários relativos a informações e rotulagem de produtos e serviços, discriminados por tipo de resultados	No caso do Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia - INMETRO, não houve multas, porém, houve 21 autos de infração em 2014, conforme demonstrado na tabela.		
		IRREGULARIDADE LARGURA (diferença entre a largura declarada na embalagem e a encontrada na medição)		
		Sacos de lixo		1
		IRREGULARIDADE QUANTITATIVA (diferença entre a quantidade declarada e a encontrada na embalagem)		
		Guardanapos		4
		Lenços de papel		3
		Lenços umedecidos		3
		Sacos de lixo		1
		Shampoo		1
		Toalhas umedecidas		1
		IRREGULARIDADE QUANTITATIVA/SIMBOLOGIA (Quantidade menor do que a declarada/unidade de medida "cm" escrita em letra maiúscula "CM", em desacordo com o sistema internacional de unidades)		
		Lenços de papel		3
		SIMBOLOGIA (unidade de medida "cm" - escrita em letra maiúscula "CM", em desacordo com o sistema internacional de unidade)		
Guardanapos	1			
Lenços de papel	3			
Total	21			
G4-PR5	Resultados de pesquisas de satisfação do cliente	<p>A Kimberly realiza pesquisa de satisfação através do canal de Serviço de Atendimento ao Consumidor. O consumidor entra em contato pelo 0800 709 5599 e ao final da ligação pode avaliar o serviço recebido. O serviço atende o Brasil a respeito de todos os produtos de consumo - marcas Neve, Plenitud, Huggies, Intimus, Scott e Kleenex.</p> <p>Além disso, o canal conta com parceiros terceirizados nesta área para a realização dos serviços, mediante uma gestão interna. Além de acompanhar o trabalho de perto e gerir KPIs contratuais, conta com a Pesquisa de Satisfação dos Consumidores para avaliar se a atuação da área está adequada na avaliação feita por seus consumidores.</p> <p>Em 2014, 34.615 atendidos aceitaram responder a pesquisa ao final de suas ligações. As notas médias obtidas dessa pesquisa foram:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 94% avaliam que tiveram suas solicitações atendidas; - 93% sinalizam que indicam as marcas da Kimberly-Clark para amigos e familiares; - 92% - Nota Média; - 2.885 média mês - Consumidores Respondentes; - 90% - Nota entre 4 e 5 (Nota Máxima). <p>Para gestão desse processo, foram realizadas reuniões mensais junto com o parceiro de Call Center (Sercom) no decorrer do ano de 2014. Foram feitas apurações dos resultados e identificação das necessidades de melhoria nos processos para, no curto prazo, realizar ajustes e reavaliar os resultados. A gestão é realizada sempre pautada por metodologias que auxiliem a atuação da área, como Melhoria Contínua, dentre outras.</p>		
G4-PR6	Venda de produtos proibidos ou contestados	Não há questionamentos ou debates públicos abertos por parte dos stakeholders com relação aos produtos. A Kimberly possui um Serviço de Atendimento ao Consumidor, onde é possível receber questões de seus stakeholders. As respostas a eventuais questionamentos ou preocupações relativas a produtos podem ser feitas por esse canal.		
G4-PR7	Número total de casos de não conformidade com regulamentos e códigos voluntários relativos a comunicações de marketing, incluindo publicidade, promoção e patrocínio, discriminados por tipo de resultados	Não houve nenhum caso de não conformidade nessas áreas.		
G4-PR8	Número total de queixas comprovadas relativas à violação de privacidade e perda de dados de clientes	Não foram recebidas queixas quanto a vazamento de informações e violação de privacidade de nossos clientes e parceiros.		
G4-PR9	Valor monetário de multas significativas aplicadas em razão de não conformidade com leis e regulamentos relativos ao fornecimento e uso de produtos e serviços	Não houve autuações e multas em 2014. Não houve nenhum caso envolvendo arbitragem, bem como nenhuma multa significativa relacionada a não conformidade com leis e regulamentos.		

PÁGINAS VERDES

De grão em grão: a consistência do investimento social privado e o seu poder de transformação.



Projeto de música, nascido em 2008, muda a vida de crianças e jovens da periferia de São Paulo, dando-lhes ferramentas para serem protagonistas do seu próprio futuro.

Investir em questões-chave capazes de fortalecer a inclusão social, qualidade de vida e direitos humanos é o que a Kimberly-Clark Brasil busca promover em seus investimentos sociais.

E nesse contexto o projeto Praticatum, criado em 2008 e patrocinado pela Kimberly desde o seu início, contribui positivamente para formação de cidadãos conscientes, desenvolvendo a cidadania por meio da música.

O trabalho, idealizado e fortalecido pelo músico e cientista social Arlen Ribeiro, é direcionado a jovens de comunida-

des carentes da zona oeste de São Paulo e busca gerar um alto impacto na sociedade. Isso porque desenvolve habilidades intelectuais e artísticas dos participantes, sensibilização, pensamento crítico, respeito mútuo, trabalho em grupo e, ainda, promove o contato com diversas manifestações culturais.

Para ele, o interesse pelo fazer musical desperta o interesse em outras áreas. “As crianças e jovens que passam pelo Praticatum convivem com uma ampla gama de segmentos sociais, e a experiência musical atrelada à essa diversidade os leva a lidar com a vida de uma maneira diferente, desenvolvendo competências e habilidades que não se limitam exclusivamente ao campo da arte”, relata Arlen.

Eles cresceram

Acompanhar o crescimento e o desenvolvimento de uma criança é uma das grandes dádivas da vida. As primeiras palavras, os primeiros passos; tudo é motivo para encher os olhos. Com o nascimento do Praticatum nasceram também suas crianças e, enfim, elas cresceram. Trocaram os brinquedos por partituras, e fizeram desse aprendizado o instrumento para arquitetar o futuro. Hoje, eles estão ingressando na universidade, colhendo os frutos que semearam.



CONFIRA ALGUMA DESSAS HISTÓRIAS:



Ellen Viera de Souza

21 anos, dança desde pequena e o saxofone e trombone foram os primeiros instrumentos que tocou ao entrar no projeto. Depois foi para um conservatório musical e atualmente cursa o último ano de Gestão e Marketing na Universidade Paulista (UNIP), com planos de iniciar uma pós graduação logo em seguida. “É muito interessante como o projeto promove uma inclusão de múltiplas classes sociais e perfis multiculturais. Isso foi importante para que eu desenvolvesse uma capacidade de lidar com a diversidade” diz Ellen.

Ana Luisa Martin de Moura

Outro exemplo de sucesso é Ana Luisa Martin de Moura, que entrou no projeto com 7 anos e hoje tem 18 anos. Ganhou bolsa no conservatório de música e tocou piano, e recentemente ingressou no curso de Física Médica na Universidade de São Paulo (USP), em Ribeirão Preto. “O Praticatatum foi um privilégio, um começo para perceber que muitas coisas são possíveis”, conta a estudante.

Cecile Rocha

Quando entrou no projeto, aos 7 anos, Cecile Rocha queria tocar guitarra, mas acabou se rendendo ao teclado e depois foi para o piano, aprendendo teoria e prática do instrumento no conservatório. Agora, está no 1º ano do curso de Direito na Universidade FMU e seu sonho é passar na OAB (Ordem dos Advogados do Brasil) e prestar concurso para ser juíza. Nas primeiras aulas do Praticatatum, ela era muito tímida, e as apresentações a ajudaram a se soltar e ser mais comunicativa.

Waddas Pares Magalhães

Apreendeu com o programa a se desenvolver na música e também como cidadão. Hoje cursa Economia com bolsa integral do ProUni (Programa Universidade para Todos), e seu sonho é abrir uma empresa no ramo musical, integrando projetos de áudio e vídeo. “Na maioria dos casos, os jovens da comunidade que não tiveram a mesma oportunidade que eu estão desempregados, tornaram-se pais e alguns não têm perspectiva na comunidade por falta de base”, conta Waddas.



HUGGIES
apresenta

A FASE EM QUE
O BICHO PEGA



A NOSSA FRALDA
MAIS FLEXÍVEL PARA
O SEU BEBÊ QUE
SE REMEXE MUITO.

A 1ª FRALDA ROUPINHA DO MERCADO

A linha de fralda roupinha Huggies se ajusta perfeitamente ao corpo do seu bebê, garantindo liberdade total de movimentos, **com até 12h de proteção sequinha.**

Veste como roupinha, protege como fraldinha.
www.huggies.com.br



Sem água somos todos miseráveis.

Uso consciente da água. Leve essa atitude a todos os lugares. Passe essa ideia adiante e ganhe banheiros limpos nas escolas.

#águapedeágua

Saiba mais em
aguapedeagua.org.br

Realização:

 **akatu**

**Consumo consciente
para um futuro sustentável.**

TENHO 2 PATINHOS
E 1 BALDINHO PARA
SUSTENTAR.
POR FAVOR, AJUDE.

