

- COMPARTIMOS - TU VIDA

6º REPORTE DE SUSTENTABILIDAD



INDICE

Proceso de elaboración del Reporte de Sustentabilidad:

Coordinación general

Dirección de Asuntos Legales y Corporativos
asuntos.corporativos.ar@kcc.com

Creatividad, diseño y producción

Happy Together Contenidos
www.htcontenidos.com

Asesoramiento y asistencia técnica

Reporte Social www.reportesocial.com

Impresión

Certificate Code: IC-COC-100257
FSC License Code: FSC C 105427
Tapas papel CREATOR SILK de 350 g
FSC MIXED CREDIT
CERT NO.: SGS-COC-003753
Interior papel GARDAMATT de 150 g
FSC MIXED CREDIT
CERT NO.: SGS-COC-003743

Todos los derechos reservados, abril 2014.

ALCANCE, MATERIALIDAD Y MIGRACIÓN A G4	5	+comUNIDAD VOLUNTARIADO	64
MENSAJES	11	Acciones y alianzas en temas de interés social.....	67
DESTACADOS 2013	14	Compromiso con los Derechos Humanos.....	68
COMPARTIMOS UN CRECIMIENTO SUSTENTABLE.....	18	COMPARTIMOS NUESTRO COMPROMISO CON EL PLANETA	
Resultados económicos del negocio.....	21	Compromiso con la gestión medioambiental.....	72
Un gobierno corporativo comprometido.....	22	El cuidado del agua	74
Una gestión transparente.....	24	Energía y emisiones.....	77
Gestión del riesgo	26	Residuos	80
Premios y reconocimientos.....	28	Concientización ambiental: Small Steps.....	83
Camino hacia la Sustentabilidad 2015	30	Sustentabilidad ambiental en productos	84
En Kimberly-Clark hablamos de PROYECTAR.....	32	COMPARTIMOS NUESTRO ESPÍRITU INNOVADOR	
Avances del Proceso de Reporte	34	Nuestras marcas.....	88
Conectados con nuestros grupos de interés	35	Productos y servicios responsables.....	90
COMPARTIMOS EL VALOR DEL EQUIPO		Calidad de nuestros productos.....	91
Nuestro equipo de trabajo	38	Los clientes son aliados fundamentales	92
Política de Recursos Humanos.....	42	¿Cómo nos comunicamos con nuestros consumidores? ..	94
Gestión del talento	44	Proveedores.....	95
Capacitación y desarrollo profesional	48	Nuestros proveedores en números	95
Política remunerativa y beneficios.....	52	¿Cómo seleccionamos a nuestros proveedores?	96
Salud y seguridad ocupacional.....	54	Agregamos valor en forma permanente	97
Comunicación interna.....	57	Integrity Project	98
+Comunidad	58	RSE en la cadena de valor	100
+comUNIDAD EDUCACION.....	59	TABLA DE INDICADORES GRI G4 E ISO 26000.....	101
+comUNIDAD SALUD.....	60	CHECK DE GLOBAL REPORTING INITIATIVE.....	121
+comUNIDAD CALIDAD DE VIDA.....	63	CONTAMOS CON TU OPINIÓN	122

ALCANCE DEL REPORTE



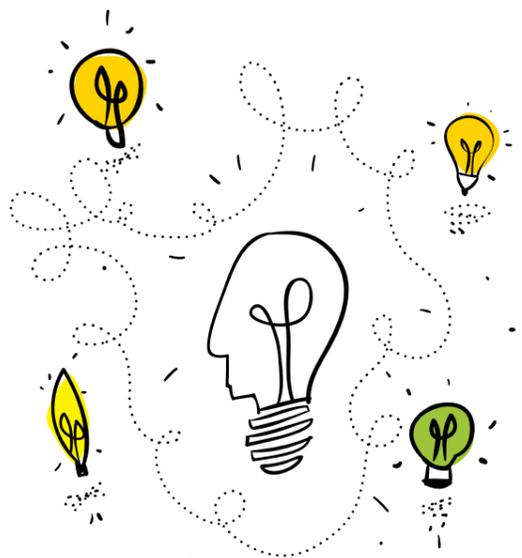
- Nombre de la publicación: Reporte de Sustentabilidad 2013
- Estructura del Reporte: La estructura está planteada en base a nuestra Estrategia de Sustentabilidad 2015, cuyos tres pilares fundamentales son: Personas, Planeta, Productos.
- Alcance geográfico: Operaciones de Kimberly-Clark en la Argentina.
- Entidades incluidas: Kimberly-Clark Argentina S.A.
- Período cubierto: Enero a diciembre del año 2013. Además, incluimos indicadores cuantitativos de 2011 y 2012 a efectos comparativos en algunos casos.
- Ciclo de presentación: Anual, siendo éste el sexto reporte publicado por la Compañía.

LINEAMIENTOS INTERNACIONALES APLICADOS:

- Guía G4 de la Iniciativa de Reporte Global (Global Reporting Initiative - GRI). Opción de conformidad "Esencial".
- Norma Internacional ISO 26000:2010. Incorporamos por primera vez esta Norma como guía para integrar la responsabilidad social en nuestros valores y prácticas.
- Proceso de elaboración del Reporte: El Comité Interno de Sustentabilidad, integrado por miembros de 9 áreas de la Compañía, trabajaron en el relevamiento de información basado en la Guía G4 de GRI y la Norma ISO 26000. Este proceso cuenta con el aval del Comité de Dirección, responsable de aprobar los contenidos previo a su publicación.

MATERIALIDAD Y MIGRACIÓN A G4

La migración a G4 de este nuevo Reporte de sustentabilidad de Kimberly-Clark implicó un trabajo exhaustivo para identificar los temas relevantes. A continuación, compartimos cómo fue este proceso de elaboración.



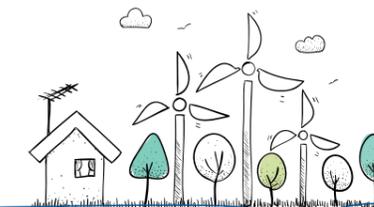
ANÁLISIS DE TEMAS RELEVANTES PARA LA SUSTENTABILIDAD EN KIMBERLY-CLARK

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

El análisis de temas relevantes se realizó considerando diversas fuentes de información, tanto externas como internas, incluyendo: la Estrategia de Sustentabilidad 2015 de Kimberly-Clark, basada en ejes y objetivos de sustentabilidad para cada uno de los grupos de interés; los Aspectos de la Guía G4 de GRI; los

Asuntos de la Norma Internacional ISO 26000:2010; las tendencias de la industria donde opera la compañía.

Para la priorización de los temas participó, internamente, el Comité de Sustentabilidad, conformado por miembros de las distintas áreas y negocios de Kimberly-Clark Argentina. Además, el Comité de Dirección, en el marco de una de sus reuniones periódicas,



“LOS ASUNTOS RELEVANTES SON AQUELLOS QUE PODRÍAN CONSIDERARSE RAZONABLEMENTE IMPORTANTES PARA REFLEJAR LOS IMPACTOS ECONÓMICOS, AMBIENTALES Y SOCIALES DE LA ORGANIZACIÓN, O PARA INFLUIR EN LAS VALORACIONES Y DECISIONES DE LOS GRUPOS DE INTERÉS. [...] PARA IDENTIFICAR LOS ASPECTOS Y DEMÁS ASUNTOS RELEVANTES HAY QUE EVALUAR SU REPERCUSIÓN EN LAS ACTIVIDADES, LOS PRODUCTOS, LOS SERVICIOS Y LAS RELACIONES DE LA ORGANIZACIÓN, INDEPENDIEMENTE DE SI ESTOS TIENEN LUGAR DENTRO O FUERA DE LA MISMA.”

“Global Reporting Initiative (2013). Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad Versión G4 - Manual de aplicación - Traducción al Español, p. 34.”

realizó de forma consensuada una selección y priorización de los temas a considerarse estratégicos y relevantes, obteniendo una visión consolidada de este órgano de gobierno de la Compañía. Externamente, realizamos un encuentro con proveedores, a quienes invitamos a darnos su visión de lo que esperan que Kimberly-Clark gestione y comunique en relación a la Sustentabilidad, y así validar los resultados obtenidos por el trabajo interno.

Con el involucramiento de la alta dirección de la empresa, el Comité de Sustentabilidad y la opinión de grupos de interés externos, se obtuvo la Matriz de Materialidad, permitiendo detectar los asuntos relevantes y los contenidos materiales que deben ser abordados y tratados en el Reporte de Sustentabilidad. De esta manera obtuvimos tres grupos diferenciados de Asuntos:

1) ASUNTOS ESTRATÉGICOS: Temáticas que Kimberly-Clark considera clave den-

tro de su gestión ya que es un aspecto relacionado con la sustentabilidad, que resulta fundamental para abordar, considerando la industria en la que opera. Estos temas son comunicados en este Reporte, siendo en algunos casos temas destacados dentro de su capítulo.

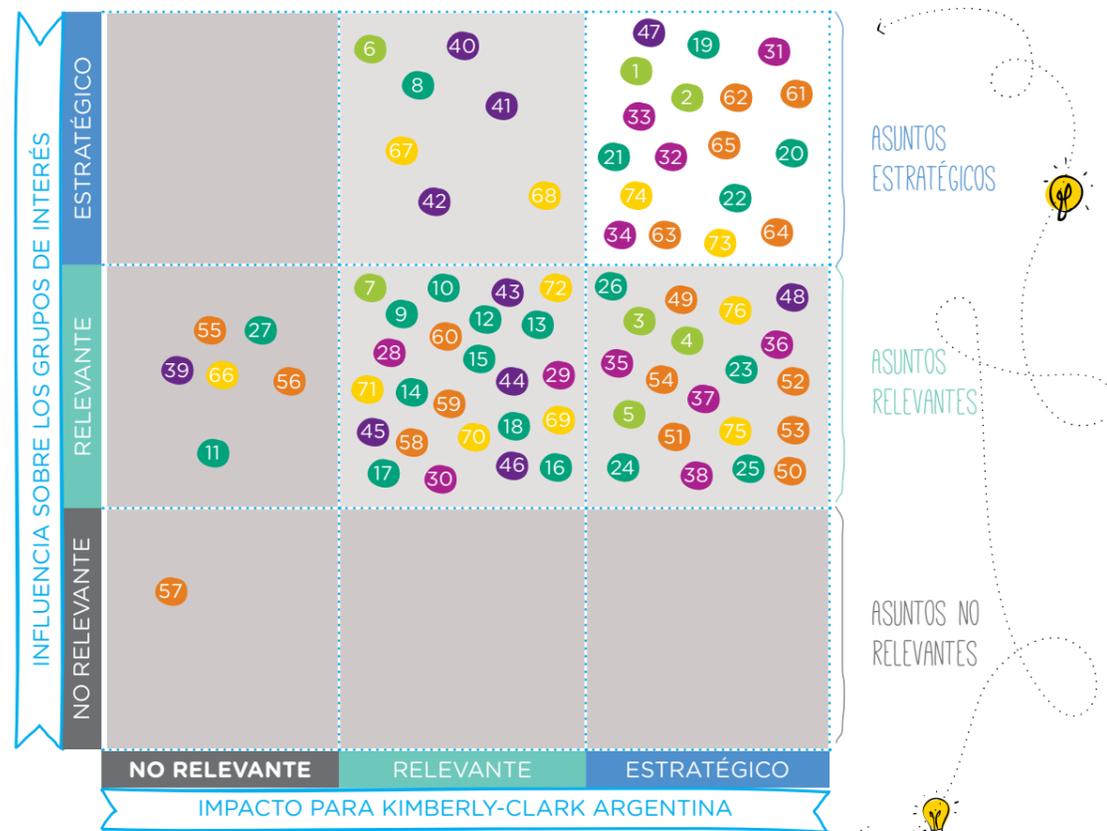
2) ASUNTOS RELEVANTES: Temas que aplican a las operaciones de la Compañía, y que son importantes para ser gestionados. Estarán incluidos en la información de este Reporte, pero con diferente nivel de detalle y espacio asignado en relación a los asuntos estratégicos.

3) ASUNTOS NO RELEVANTES: Corresponde a temas que no aplican o que, siendo aplicables, no son una prioridad para Kimberly-Clark teniendo en cuenta los aspectos de la sustentabilidad vinculados con la industria donde opera. Estos asuntos no son comunicados en este Reporte.



NUESTROS TEMAS RELEVANTES

Un análisis realizado sobre dos ejes: el impacto para Kimberly-Clark Argentina (incluye la visión del Comité de Sustentabilidad y el Comité de Dirección, con diez y siete miembros respectivamente) y la influencia sobre los grupos de interés (considera la opinión de un grupo de proveedores de la Compañía):



NOTAS

- ¿Por qué hay temas que son no relevantes?
- Gestión responsable de la experimentación en animales: Por la naturaleza de nuestro negocio, no aplica la experimentación en animales.
- Derechos de los indígenas: No hay presencia de poblaciones indígenas en las zonas cercanas a las plantas productivas.
- Iniciativas de inversión social relacionadas con el desarrollo y acceso a la tecnología: No está relacionado con el foco de la gestión de inversión social que realiza Kimberly-Clark.
- Contribuciones políticas y participación política responsable: Nuestro Código de Conducta regula el relacionamiento con organismos públicos y con funcionarios públicos, y contamos con una Política de Anticorrupción. Los empleados no tienen permitido trabajar en una campaña política durante el horario laboral, expresar opiniones políticas en un entorno donde la audiencia puede pensar que está hablando en nombre de Kimberly-Clark o realizar contribuciones o pagos a partidos o candidatos políticos en nombre de Kimberly-Clark.
- Accesibilidad de los productos y servicios a grupos vulnerables: Si bien la esencia comercial de nuestro negocio está enfocada en los productos premium, ofrecemos líneas de productos más accesibles y nos acercamos a la comunidad mediante los programas de RSE que apuntan a contribuir a mejorar la calidad de vida de este sector.
- Gestión de la Biodiversidad: Las instalaciones de Kimberly-Clark en la Argentina se encuentran en las inmediaciones de zonas urbanas, por lo cual no hay impacto significativo sobre la biodiversidad.

ESTRATEGIA Y DESEMPEÑO ECONÓMICO

1. Presencia en el Mercado
2. Estrategia de Sustentabilidad
3. Desempeño económico
4. Gestión del riesgo
5. Relación con los grupos de interés internos y externos.
6. Prácticas de Contratación
7. Impactos Económicos Indirectos

MEDIOAMBIENTE

8. Prevención de la contaminación
9. Materiales
10. Venta de retazos y materiales secundarios
11. Gestión de la Biodiversidad
12. Lucha contra el cambio climático
13. Eficiencia en el consumo de plástico
14. Cumplimiento normativo de leyes y regulaciones ambientales
15. Impacto ambiental del transporte de productos y servicios y de personal
16. Gastos e inversiones medioambientales
17. Evaluación Ambiental de Proveedores
18. Mecanismos de reclamos sobre impactos ambientales
19. Procedencia de las materias primas para producción del papel
20. Agua
21. Uso sostenible de los recursos
22. Efluentes líquidos y gestión de residuos
23. Energía
24. Utilización de químicos
25. Impacto ambiental de productos y servicios
26. Reforestación
27. Gestión responsable de la experimentación en animales

PRÁCTICAS LABORALES

28. Evaluación de Proveedores sobre Prácticas Laborales
29. Mecanismos de Reclamos sobre Prácticas Laborales
30. Voluntariado corporativo
31. Atracción y retención del talento
32. Salud y Seguridad Ocupacional
33. Desarrollo de empleados
34. Diversidad e Igualdad de Oportunidades
35. Empleo
36. Relaciones Empresa/Trabajadores
37. Participación sindical de empleados
38. Igualdad de remuneración entre mujeres y hombres

DERECHOS HUMANOS

39. Derechos de los indígenas
40. Inversión

41. Explotación infantil
42. Trabajos forzados u obligatorios
43. Prácticas de Seguridad
44. Evaluación de operaciones sobre Derechos Humanos
45. Evaluación de Proveedores sobre Derechos Humanos
46. Mecanismos de Reclamos sobre Derechos Humanos
47. No discriminación
48. Libertad de Asociación y Convenios Colectivos

IMPACTO EN LA COMUNIDAD LOCAL

49. Iniciativas de inversión social relacionadas con la infancia, la mujer y la familia
50. Iniciativas de inversión social relacionadas con la inserción laboral y desarrollo de habilidades
51. Competencia justa
52. Promoción de la responsabilidad social en la cadena de valor
53. Desarrollo de los clientes
54. Evaluación de Proveedores sobre impactos en la sociedad
55. Iniciativas de inversión social relacionadas con el desarrollo y acceso a la tecnología
56. Participación política responsable
57. Contribuciones políticas
58. Contribución frente a catástrofes naturales
59. Cumplimiento normativo de leyes en general
60. Mecanismos de Reclamos sobre impactos en la sociedad
61. Comunidades locales
62. Iniciativas de inversión social relacionadas con la salud y calidad de vida
63. Iniciativas de inversión social relacionadas con la educación
64. Anti-corrupción
65. Prácticas justas de contratación con proveedores

IMPACTO SOBRE CLIENTES Y CONSUMIDORES

66. Accesibilidad de los productos y servicios a grupos vulnerables
67. Salud y Seguridad de los clientes y consumidores
68. Protección y privacidad de los datos de clientes y consumidores
69. Educación a consumidores
70. Desarrollo y diseño de productos innovadores
71. Donaciones de productos y servicios
72. Cumplimiento normativo de leyes y regulaciones relacionadas a provisión y uso de los productos y servicios
73. Calidad y seguridad de los productos
74. Servicios de atención al cliente, apoyo y resolución de quejas y controversias
75. Etiquetado de productos y servicios y satisfacción de los clientes
76. Comunicaciones de Marketing responsables

PABLO
LATRÓNICO

CARTA DEL VP LAO-REGIÓN AUSTRAL

En 2013, la Sustentabilidad marcó de forma clara un camino que recorrimos con entusiasmo y responsabilidad, cada día del año y en todos los planos de nuestras operaciones industriales y comerciales en la Argentina.

Así, dejamos una fuerte marca en nuestra cadena de valor: clientes, consumidores, proveedores, comunidades en las que operamos y medio ambiente. Los resultados de este análisis, así como la estrategia de Sustentabilidad de Kimberly-Clark, guiaron la estructura sobre la que se cimienta este Reporte: nuestro impacto sobre las personas, el planeta y nuestros productos.

Durante 2013 fue muy importante para nosotros estar en contacto con nuestros grupos de interés. Por eso, los aliento a que sigamos comunicándonos en forma permanente con toda nuestra cadena de valor. Solo así lograremos consolidar los vínculos, preservar con eficacia los recursos naturales y ofrecer productos de calidad para nuestros consumidores.

Si tuviera que resumir todos los logros obtenidos, diría que nuestro esfuerzo valió la pena. Y también les digo gracias. Su aporte y su compromiso son clave para cumplir con nuestra visión amplia e integral de Sustentabilidad 2015.

*Cordialmente,
Pablo Latrónico*

FERNANDO
HOFMANN

CARTA DEL DIRECTOR DE ASUNTOS LEGALES Y CORPORATIVOS LAO-REGIÓN AUSTRAL

Con gran alegría les presento nuestro sexto Reporte de Sustentabilidad, un reflejo de las iniciativas concretas que llevamos a cabo para construir un futuro más sustentable para todos.

Verán algunos cambios en este documento respecto de los anteriores. El más importante: en esta oportunidad, utilizamos la nueva Guía G4 de la Iniciativa de Reporte Global (Global Reporting Initiative, GRI), que nos permitió ser más concisos y centrarnos en los asuntos relevantes, con el foco puesto en la gestión de la sustentabilidad. Para ello desarrollamos un análisis de materialidad que incluyó la visión de la alta dirección de la Compañía, de un grupo de empleados, y de proveedores de nuestra cadena de valor.

También destacamos este año la adopción de la Norma Internacional de Responsabilidad Social ISO 26000:2010, como una guía para continuar mejorando en la integración la responsabilidad social en nuestros valores y prácticas.

En 2013 incentivamos a nuestros empleados para que midieran los efectos de sus pequeños pasos con la nueva plataforma online Mi Vida Sostenible. En nuestra Planta de Bernal, consumimos 25% menos de agua, 10% menos de energía y 5% menos de gas natural de la caldera. Grandes logros. En tanto, la Planta de San Luis recibió un Certificado de Aptitud Ambiental. En esa provincia también presentamos el proyecto Paso Grande,

un gran desafío para Kimberly-Clark como actor social, pero también para toda la comunidad involucrada. En San Luis y en Pilar, por otra parte, lanzamos nuestro programa de voluntariado corporativo.

Favorecimos la inserción laboral y social de jóvenes de bajos recursos de Bernal y de Pilar, capacitándolos para que sean mejores personas y mejores ciudadanos. Promovimos los buenos hábitos de higiene entre nuestros clientes para que se sintieran más sanos, productivos y comprometidos, y para que nos ayudaran a cuidar el medio ambiente. Además, innovamos con productos más sustentables, pensados especialmente para mejorar la vida de quienes nos eligen. Y la lista sigue.

La Sustentabilidad es una parte integral de nuestro negocio, lo atraviesa y forma parte de su esencia. Ha sido una constante en cada decisión de innovación, inversión y gestión. Y pretendemos que lo siga siendo cada vez más. Por eso, les entregamos nuestro último Reporte de Sustentabilidad, en el que encontrarán los logros y las iniciativas, las expectativas y las metas que tenemos por delante. Y, como siempre, los invitamos a que nos envíen sus comentarios y sugerencias, que nos son de sumo interés.

Atentamente,
Fernando Hofmann

COMPARTIMOS - NUESTROS LOGROS -

Los principales ejes de la Compañía se centran en las Personas que nos rodean, en el cuidado del Planeta y en la innovación de nuestros Productos.

Este sexto Reporte de Sustentabilidad comunica los resultados del trabajo que desarrollamos en nuestras operaciones industriales y comerciales en la Argentina. Pero también es el reflejo del esfuerzo y el compromiso de todos los equipos de Kimberly-Clark. Durante 2013 obtuvimos importantes logros, ¡y estamos muy orgullosos de compartirlos!



APUNTAMOS AL DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL DE NUESTROS EMPLEADOS

11 PERSONAS
SE SUMARON
AL PROGRAMA DE
JÓVENES
PROFESIONALES

IMPARTIMOS
300 HORAS
de entrenamiento
en procesos y
1.800 HORAS
DE ENTRENAMIENTO EN MÁQUINA

IMPLEMENTAMOS
5 PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN EN RRHH

ACOMPANAMOS EL CRECIMIENTO DE LA COMUNIDAD

35 NUEVOS VOLUNTARIOS
COLABORARON
CON SU TIEMPO
CON LA FUNDACIÓN
CAMINANDO
JUNTOS

209 JÓVENES
DE BAJOS RECURSOS
SE FAVORECIERON
gracias al programa
APRENDIENDO
JUNTOS

EN 2013 SE INVIRTIERON
804.000
PESOS EN
ACCIONES
PARA LA
COMUNIDAD

3.066 CONSULTAS MÉDICAS ANUALES
EN LA POSTA SANITARIA

GRACIAS AL APOORTE VOLUNTARIO
DE EMPLEADOS DE SAN LUIS SE FINANCIARON
3 PROYECTOS QUE BENEFICIAN A
más de 1.000
PERSONAS

Afianzamos nuestro programa
INTEGRITY PROJECT
que promueve en
nuestra cadena de valor
LA INTEGRIDAD,
LA TRANSPARENCIA
Y LA ÉTICA

EN SAN LUIS COMENZAMOS EL PROYECTO
PASO GRANDE
QUE BRINDARÁ A LOS HABITANTES
AGUA POTABLE Y
FUENTES DE TRABAJO
para el desarrollo
SUSTENTABLE

RELEVAMOS LOS ESTÁNDARES
DE CUMPLIMIENTO SOCIAL
del proveedor mediante una encuesta
A NUESTROS
PROVEEDORES PYME

PLANET NUESTRO NEGOCIO SE DESARROLLA MEDIANTE PRÁCTICAS SUSTENTABLES

En la Planta de Bernal

MEDIMOS LA HUELLA HÍDRICA con la metodología internacional de la WATER FOOTPRINT NETWORK

Y REDUJIMOS UN 

25% EL CONSUMO DE AGUA

RESPECTO DEL AÑO 2012

TAMBIÉN SE REDUJO EL CONSUMO DE ENERGÍA EN UN 10%

Y AHORRAMOS EN UN

5% EL CONSUMO

DE GAS NATURAL DE LA CALDERA

Instalamos en Bernal, durante 2013, DIGESTORES GENERADORES 

DE COMPOST

-16TN ANUALES DE RESIDUOS

ENVIADOS A >>>>>> RELLENO SANITARIO

LA PLANTA DE SAN LUIS

recibió un Certificado de Aptitud Ambiental y recuperó

552 TONELADAS DE CELULOSA

en el *Reclaimer* por un valor de

450 USD/T.

MEDIMOS LOS GASES DE EFECTO INVERNADERO SEGÚN EL PROTOCOLO ELABORADO POR EL

WORLD BUSINESS COUNCIL FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT,

EN CONJUNTO CON EL *WORLD RESOURCES INSTITUTE.*

PRODUCT NUESTRO FOCO PUESTO EN CLIENTES Y CONSUMIDORES

INAUGURAMOS LA USINA

el primer centro de innovación en

SHOPPER MARKETING

EN LATINOAMÉRICA

ENCAMINAMOS

el lanzamiento de nuevas LÍNEAS DE ATENCIÓN a consumidores y clientes

LANZAMOS NUEVAMENTE EL PROGRAMA

LA SALUD ESTÁ EN TUS MANOS

 que involucró a **260**

CLIENTES

 **1.409**

PROVEEDORES DE LOS CUALES EL

90% SON ARGENTINOS

ANALIZAMOS A LOS PROVEEDORES

para conocer cómo gestionan su negocio a nivel

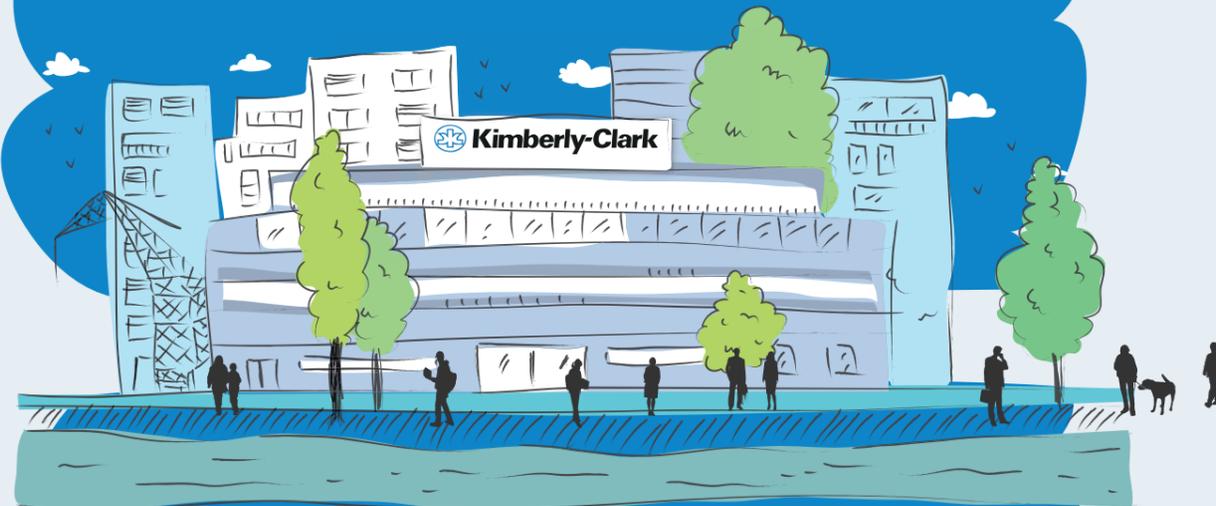
LABORAL, MEDIOAMBIENTAL DE SALUD Y SEGURIDAD

100%  de la fibra utilizada

EN NUESTROS PRODUCTOS PROVIENE DE PROVEEDORES CERTIFICADOS POR EL

FOREST STEWARDSHIP COUNCIL (FSC)

COMPARTIMOS -UN CRECIMIENTO SUSTENTABLE-



Desarrollamos productos de alta calidad con innovación, inversión y gestión transparente



Estamos presentes en la Argentina desde hace veintiún años, ofreciendo productos descartables de alta calidad para la salud, la higiene y el cuidado personal. Durante todo este tiempo, innovamos, invertimos y renovamos el compromiso con el país de manera constante.

Contamos con tres plantas industriales en Pilar, Bernal y San Luis, oficinas en la ciudad de Buenos Aires y tres centros de distribución World Class en San Luis y en Buenos Aires (Esteban Echeverría y Pacheco). Nuestro equipo de trabajo está formado por 1.400 empleados.

NUESTRAS MARCAS ACOMPAÑAN EN TODAS LAS ETAPAS DE LA VIDA A QUIENES NOS ELIGEN
TODOS LOS DÍAS: HUGGIES, KOTEX, SCOTT, KLEENEX, POISE, PLENITUD Y KIMBERLY-CLARK PROFESSIONAL.

UNA HISTORIA DE 141 AÑOS

Inspirados en la Visión Corporativa Global, adaptamos los principales lineamientos de la Compañía al contexto y las necesidades locales.

NUESTRA VISIÓN

Ser una Compañía líder, con crecimiento y rentabilidad sustentable, asumiendo el compromiso de ser los mejores en todo lo que hacemos, con un equipo de personas con mentalidad ganadora y orgullosas de pertenecer a la Compañía.

NUESTROS VALORES

- PASIÓN
- RESPETO
- ACTITUD GANADORA
- TRABAJO EN EQUIPO
- CREDIBILIDAD

NUESTROS PILARES

- INNOVACIÓN
- NUESTRAS MARCAS
- FOCO EN LOS CONSUMIDORES Y CLIENTES
- EXCELENCIA EN LA EJECUCIÓN E IMAGEN CORPORATIVA

KIMBERLY-CLARK, LÍDER EN EL MUNDO

Fundada en 1872, en los Estados Unidos, Kimberly-Clark tiene 141 años de historia, durante los cuales ha transformado grandes ideas en productos innovadores. Así, les ha brindado una mejor calidad de vida a millones de consumidores: una de cada cuatro personas eligen sus marcas alrededor del mundo.

- Hoy cuenta con más de 58.000 empleados, centros de producción en 37 países y puntos de venta en más de 150 naciones.

- Es la compañía N° 1 o N° 2, en más de 80 países.

- 5 de los 8 mercados de consumidores en los que compete Kimberly-Clark fueron creados por la Compañía.



RESULTADOS ECONÓMICOS



Con innovación, inversión y buena gestión, logramos un crecimiento sostenido durante los últimos años, además de récords de facturación y de volumen en todas las categorías.

Aportamos al crecimiento económico del país y sus habitantes a través de cuatro factores: empleo, capacitación, intervención social e inversión.

Durante 2013 puntualmente trabajamos para reforzar y mantener nuestro liderazgo, con especial atención al contexto económico nacional.

Continuamos renovando nuestro portfolio de productos en las distintas categorías, con lanzamientos importantes en Huggies, Kotex y Scott, e invertimos en maquinarias para nuestras plantas y depósitos world-class.

También recibimos diversos premios por nuestra imagen, nuestras campañas de Marketing, la gestión de la sustentabilidad, los programas con la comunidad y el Reporte de Sustentabilidad, entre otros, que contribuyen a la construcción de la reputación de la empresa.

A continuación, los valores de los últimos 3 años:

CONCEPTO (EN MILLONES DE \$)	2011	2012	2013
VENTAS NETAS	1.634	1.939	2.387
PATRIMONIO NETO	319	410	656
IMPUESTOS Y TASAS (1)	96	118	165
SUELDOS Y JORNALES, GRATIFICACIONES E INDEMNIZACIONES	183	252	294
CARGAS SOCIALES	44	56	71
PAGO A PROVEEDORES	1.069	1.559	1.782
INVERSIÓN SOCIAL (EN MILES DE PESOS)	0,607	0,740	0,804

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

CONCEPTO (EN MILLONES DE USD)	2011	2012	2013
EXPORTACIONES	93	88	73
INVERSIONES DE CAPITAL	8	5	16

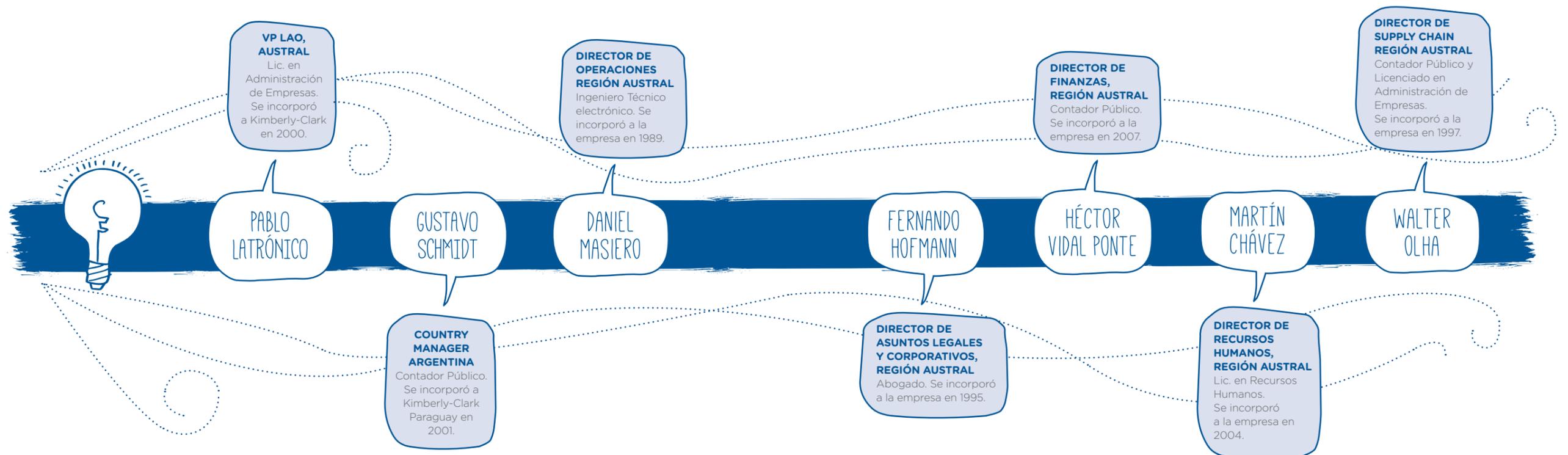
APOSTAMOS AL PAÍS MEDIANTE LA GENERACIÓN DE FUENTES DE TRABAJO, CAPACITACIÓN, INTERVENCIÓN SOCIAL E INVERSIÓN.

UN GOBIERNO CORPORATIVO COMPROMETIDO

Un conjunto de principios velan por el diseño, la integración y el funcionamiento del Directorio, el más alto órgano de gobierno de la empresa, y de sus comités de apoyo. El Directorio está conformado por 7 miembros.

- Se trata de comités técnico-profesionales según la temática requerida (RRHH, Finanzas, Supply Chain, Comercial, Legales, Operaciones). Todos ellos supervisan la gestión del negocio y las relaciones con nuestros grupos de interés, y definen el alcance de nuestras políticas y procedimientos operativos en materia de ciudadanía, manejo ambiental, sustentabilidad y responsabilidad social corporativa.
- El Grupo de Dirección está compuesto por entre uno y cinco miembros titulares y sus respectivos suplentes, e identifica y gestiona los riesgos y las decisiones respecto de las operaciones en el país. La supervisión de este órgano de gobierno está a cargo del VP LAO Región Austral y está conformado por el Country Manager de Argentina y cinco Directores regionales.

- El Grupo de Dirección es remunerado en forma mensual. Además, recibe otra parte variable cada año, que se calcula en función de los resultados económico-financieros y de los objetivos de desempeño relacionados con la Sustentabilidad y RSE.
- Dado que Kimberly-Clark Argentina S.A. es una filial controlada en su totalidad por Kimberly-Clark Corporation, con sede en Estados Unidos, periódicamente se evalúa el nivel de ejecución del Directorio al finalizar el año, así como el nivel de cumplimiento del Plan Global de Negocios, que incluye indicadores de desempeño económico, ambiental y social para nuestras plantas y marcas.
- Adicionalmente, el Directorio y el Grupo de Dirección envían a casa matriz informes periódicos sobre la operación local. Cada año, además, nuestras plantas reciben tres visitas de evaluación, más una auditoría interna de Medio Ambiente, Salud y Seguridad. También se efectúa una auditoría global cada tres años.



UNA GESTIÓN TRANSPARENTE

En Kimberly-Clark la transparencia corporativa es un valor que rige todas las operaciones de nuestro negocio. Aseguramos el cumplimiento de los requisitos legales y regulatorios, así como los parámetros éticos que nos ayudan a crecer de manera sustentable.

Para ello, contamos con un Código de Conducta, que describe las pautas sobre cómo desarrollar nuestras operaciones con integridad y según estándares éticos muy altos. Estas indicaciones se centran en tres áreas básicas: la conducta frente al equipo, frente a otros y frente a la Compañía, e incluye los siguientes temas:

- Libertad de asociación.
- Diversidad y no discriminación.
- Derechos Humanos: explotación infantil, castigos físicos, abuso femenino y cualquier otra forma de abuso humano, trabajo forzado u obligatorio, discriminación ilegítima en el empleo y la ocupación.
- Seguridad, respeto y violencia en el lugar de trabajo.
- Relaciones con clientes y proveedores.
- Relaciones con consumidores.
- Confidencialidad de la información de consumidores y empleados.
- Competencia.
- Medio ambiente.
- Conflictos de intereses.
- Políticas públicas: No permite la participación en el desarrollo de políticas públicas o actividades de lobbying.
- Anticorrupción.
- Prevención de fraudes.

NUESTRO CÓDIGO DE CONDUCTA SEÑALA CÓMO ACTUAR FRENTE AL EQUIPO, FRENTE A OTROS Y FRENTE A LA COMPAÑÍA.



PRINCIPIOS DE NUESTRO CÓDIGO DE CONDUCTA

¿CÓMO SE DIFUNDE EL CÓDIGO DE CONDUCTA ENTRE LOS EMPLEADOS?

Este Código se entrega a los empleados cuando ingresan a la Compañía, y además forma parte de la capacitación de inducción a dichos colaboradores. Además, todos los años se hace una encuesta global para comprobar el conocimiento de los empleados acerca del Código, mediante una campaña interna de cartelera y mailings, y la Semana de la Ética y el Cumplimiento.

¿CÓMO PUEDEN RESOLVER SUS DUDAS LOS COLABORADORES DE LA COMPAÑÍA?

El Código establece los recursos para que los empleados resuelvan sus inquietudes: pueden recurrir al líder de su equipo o de otro equipo, a cualquier integrante del equipo de Seguridad Global, a cualquier integrante del Departamento Legal, o a cualquier integrante del Departamento de Recursos Humanos.

¿CÓMO REPORTAR UNA VIOLACIÓN AL CÓDIGO DE CONDUCTA?

- Dirigirse al **líder de su equipo**
- **Otro líder de equipo**
- Cualquier integrante del equipo de **Seguridad Global**
- Mail global.security@kcc.com
- Cualquier integrante del **Departamento Legal**

- Cualquier integrante del **Departamento de Recursos Humanos**
- **Web o línea del Código de Conducta:** <http://www.tnwincc.com/reportline/k-cinternational> o al teléfono 0800-444-3594

¿CÓMO INFORMAR UNA VIOLACIÓN DE PRÁCTICAS CONTABLES Y CONTROLES INTERNOS?

Con relación a las violaciones de prácticas contables y controles internos, los empleados deben informar al Asesor Jurídico General, al Presidente del Comité de Auditoría (ambos en Estados Unidos), utilizar el Procedimiento de Reclamo del Comité de Auditoría o la Línea Ética del Código de Conducta.

¿QUÉ ES LA POLÍTICA DE NO REPRESALIAS?

Ninguna persona puede perder su trabajo o sus beneficios, ni ser descendido, suspendido, amenazado, acosado o discriminado por presentar una inquietud relacionada con el Código de Conducta en forma honesta o participar sinceramente en una investigación realizada por la Compañía. Informar en forma honesta significa que la persona considera que está diciendo la verdad y está siendo precisa. Si hay sospechas de que alguien está tomando represalias, debe informarse del mismo modo que se haría con una violación del Código.



NUESTROS EMPLEADOS CUENTAN CON UNA LÍNEA PARA DENUNCIAR EN FORMA ANÓNIMA VIOLACIONES AL CÓDIGO DE CONDUCTA CORPORATIVO. DURANTE 2013 NO SE REPORTARON INCIDENTES DE NINGÚN TIPO QUE INCUMPLIERAN CON LA NORMA.

GESTIÓN DEL RIESGO

Nuestra casa matriz audita anualmente las áreas operativas de Marketing, Ventas, Recursos Humanos, Abastecimiento y Finanzas, y evalúa de esta manera los mecanismos de control que aseguran el buen funcionamiento de nuestros procesos y la propiedad de nuestras operaciones.

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

El área de Legales realiza auditorías internas para prevenir contingencias en cada sector. De esta forma, controla cada procedimiento y verifica la corrección de los desvíos detectados.

Para promover internamente nuestro compromiso con los más altos estándares éticos, en 2013 realizamos las siguientes iniciativas:



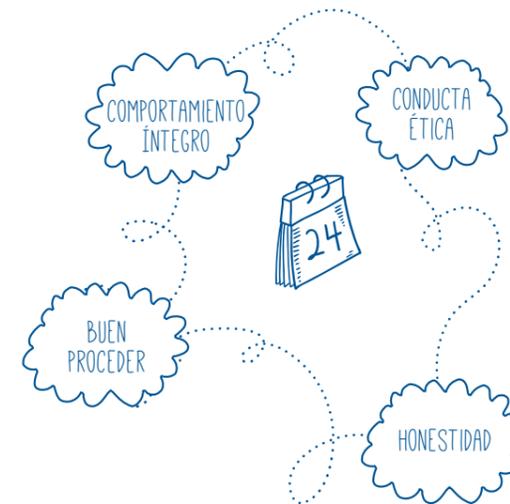
- **CAPACITACIONES SOBRE POLÍTICAS Y PRÁCTICAS ANTICORRUPCIÓN PARA TODOS NUESTROS EMPLEADOS.**

Todas las operaciones reciben entrenamiento de este tipo, ya sea de manera presencial para grupos clave, o vía online con tests de evaluación para todos los usuarios que tengan acceso a una computadora. De esta manera, atacamos los riesgos relacionados con la corrupción: legales (multas, pago de indemnizaciones, penas de prisión), comerciales y operativos (efectos negativos en actividades cotidianas de compra, producción, venta,

contratación, inversión, condiciones de financiamiento) y, especialmente, de reputación (relacionadas con la imagen de la empresa y sus empleados en la prensa y entre sus pares, familia y comunidad en general). Esta formación estuvo dirigida a 1.260 empleados de la Región Austral y de Procurement LAO.

- **CAPACITACIONES AL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO EN TEMAS DE ANTI-CORRUPCIÓN.**

El Grupo de Dirección recibe entrenamiento en el tema, donde el Director de Asuntos Legales intervie-



“LA SEMANA DE LA ÉTICA TIENE DIFERENTES OBJETIVOS, COMO CONCIENTIZAR A NUESTROS COLABORADORES SOBRE LA IMPORTANCIA DE TENER UN COMPORTAMIENTO ÍNTEGRO Y HONESTO, HACER HINCAPIÉ EN LA ESTRECHA RELACIÓN ENTRE EL BUEN PROCEDER Y LOS RESULTADOS POSITIVOS EN LOS NEGOCIOS Y RESALTAR LA GRAN CANTIDAD DE RECURSOS EXISTENTES QUE PERMITEN TENER UNA CONDUCTA ÉTICA EN EL ÁMBITO LABORAL”.

Fernando Hofmann, Director de Asuntos Legales y Corporativos de Kimberly-Clark.

ne como facilitador, y se discuten casos y sanciones aplicadas mediante distintas presentaciones.

- **DIVULGACIÓN INTERNA DE LA POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN** mediante nuestras herramientas de comunicación interna, como la Revista Juntos y el sitio de E-learning “Mi Kampus”.

- **SEMANA DE LA ÉTICA Y EL CUMPLIMIENTO.** Para promover la honestidad y el correcto comportamiento, convocamos a nuestros empleados a participar

en diversas actividades. Realizada en el mes de mayo, la Semana de la Ética y el Cumplimiento se focalizó en diferentes temáticas vinculadas con la ética en el ámbito laboral: las características del Código de Conducta de Kimberly-Clark, el manejo de la corrupción en las grandes compañías y la puesta en práctica de las herramientas existentes para evitar o solucionar problemas. Se llevó a cabo mediante la metodología de charlas introductorias, debates sobre casos y actividades lúdicas y competencias.

PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS



EN ARGENTINA:

- RANKING “LAS 100 MEJORES EMPRESAS CON MEJOR IMAGEN DEL PAÍS” REALIZADO POR SEL CONSULTORES (publicado en revista Apertura).

Puesto obtenido: número 21 en el ranking general.

- RANKING DE LAS EMPRESAS CON MEJOR REPUTACIÓN DEL PAÍS REALIZADO POR MERCOSUR (publicado en diario Clarín).

Puesto obtenido: número 19. Y número 1 en el ranking sectorial “Droguería y Perfumería”.

- RANKING DE LAS EMPRESAS CON MEJOR PRESTIGIO DEL PAÍS REALIZADO POR CEOP (publicado en diario Ámbito Financiero).

Puesto obtenido: número 9

- RANKING REVISTA APERTURA - MEJORES EMPLEADORES:

Puesto obtenido: segundo puesto en la categoría de más de 1.000 empleados, posicionándose como una de las mejores empresas para trabajar de todo país.

- PREMIOS MERCURIO - ASOCIACIÓN ARGENTINA DE MARKETING:

Puesto obtenido: premio Mercurio en la categoría Retail 2013 por La Usina, su centro de innovación en Shopper Marketing.

- RANKING DE “EMPRESAS SOCIALMENTE RESPONSABLES”, (vota la opinión pública) publicado en el Libro Blanco de la RSE de Revista Mercado, realizado por Datos Claros.

Puesto obtenido: número 18.

- RANKING DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y GOBIERNO CORPORATIVO en el cual votan líderes de opinión, publicado en el Libro Blanco de la RSE de Revista Mercado, realizado por MERCOSUR.

Puesto obtenido: número 9.

- RANKING GLOBAL NEWS.

Puesto obtenido: primera posición –por quinto año consecutivo– en el ranking que monitorea los artículos y notas periodísticas de Responsabilidad Social Empresarial y Sustentabilidad.

- PREMIO EIKON.

Puesto obtenido: tercera posición del Premio Eikon a la Excelencia en la Comunicación en la categoría Comunicación Interna, por su programa +comUNIDAD.



- PREMIO FORO ECUMÉNICO:

Puesto obtenido: premio a la Integración con la Comunidad 2013 por su programa “Aprendiendo Juntos”.

- PREMIOS AMCHAM: Kimberly-Clark fue reconocida dentro de las 10 empresas líderes en gestión orientada a la sustentabilidad en los Premios Ciudadanía Empresaria 2013.

- POPAI ARGENTINA, la asociación profesional dedicada al desarrollo de la promoción y la comunicación en el punto de venta, le otorgó a Kimberly-Clark seis premios POPAI 2013, cuatro para Huggies y dos a Kotex. Así, resultamos nuevamente la Compañía más valorada por dicha organización.

- DISTINCIÓN RSC: “Distinción RSC de la Década” por el programa “Sumando Valores 2011”, recibida en la 10ª edición de las Distinciones RSC. “Distinción RSC 2013” por el Reporte de Sustentabilidad 2012.

A NIVEL INTERNACIONAL:

- ETHISPHERE INSTITUTE incluyó a Kimberly-Clark en su listado 2013 de las Compañías más Éticas del Mundo.

- LA REVISTA ESTADOUNIDENSE DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA CR MAGAZINE reconoció a la Compañía entre “los 100 mejores ciudadanos corporativos” (puesto 18).



COMPARTIMOS NUESTRA MIRADA SOBRE LA SUSTENTABILIDAD

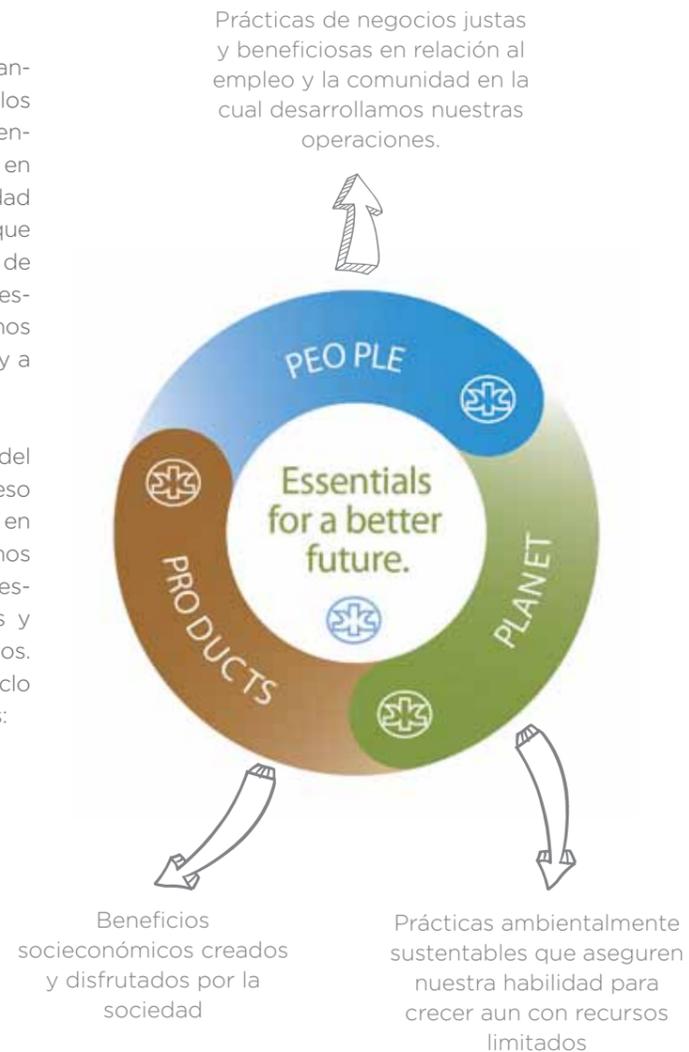


Proyectamos a largo plazo la aplicación de prácticas amigables con el planeta y proponemos modelos productivos que beneficien al capital humano que nos rodea.

CAMINO HACIA LA SUSTENTABILIDAD 2015

Este año continuamos trabajando y avanzando en proyectos que contribuyen a los tres pilares que consideramos fundamentales, Personas, Planeta y Productos, en línea con la Estrategia de Sustentabilidad 2015. Esta estrategia plantea objetivos que requieren una integración con el Plan de Negocios 2015 y una mayor innovación respecto de nuestros productos. Además, nos alienta a consolidar nuestra reputación y a medir nuestro progreso.

Queremos contribuir a la preservación del capital natural del planeta y al progreso socio-económico de las comunidades en las que operamos. Y para ello trabajamos pensando en el largo plazo. Por eso, nuestra Visión 2015 orienta nuestras metas y actividades para los próximos cinco años. Con un enfoque integral, representa el ciclo completo de nuestras responsabilidades:



NUESTRAS METAS GLOBALES PARA 2015



Empleados: Cero fatalidades en el trabajo.
Comunidad: Programas de inversión social.
Proveedores: 100% de cumplimiento de los estándares sociales de Kimberly-Clark.



Agua: Reducir el consumo de agua en un 25% y mantener la calidad de los efluentes.
Fibra: 100% fibra certificada.
Energía: Reducir los gases de efecto invernadero 5%.
Residuos: Libre de residuos destinados a relleno sanitario.



Nuevos consumidores: 250 millones de nuevos consumidores.
Innovación ambiental: 25% de las ventas netas en 2015 provenientes de productos innovadores ambientalmente.
Menos impacto ambiental: 20% de reducción en el impacto ambiental del packaging.

Estos indicadores globales deben ser cumplidos por todos los países donde está presente Kimberly-Clark. En Argentina, realizamos el seguimiento de estos objetivos a través del Comité de Sustentabilidad.

Llevamos un alto grado de cumplimiento en el eje Personas y Planeta. En Personas estamos al 100% de cumplimiento. En Planeta alcanzamos un 100% de cumplimiento en Agua (incluso superamos el objetivo), y un 100% en el uso de fibras certificadas. En Energía y en Productos tenemos una gran oportunidad para seguir trabajando en el cumplimiento de los targets globales; durante 2013 realizamos avances para reducir el consumo de energía y el impacto ambiental del *packaging*, que se darán a conocer en el ejercicio 2014.

NUESTRO GOBIERNO Y LA GESTIÓN DE SUSTENTABILIDAD

El Grupo Kimberly-Clark establece la Estrategia de Sustentabilidad Global y monitorea su cumplimiento por parte de las regiones, y lo incluye en el Reporte de Sustentabilidad Global.

A nivel local, el Grupo de Dirección es el encargado de analizar de manera trimestral el grado de avance de las métricas de sustentabilidad en los ejes: "Personas", "Planeta" y "Producto", elaboradas por el Comité Interno de Sustentabilidad. En 2013 se realizó una presentación al Grupo de Dirección sobre los avances y tendencias de la sustentabilidad en la Argentina, los logros alcanzados por nuestra Compañía y los desafíos a futuro.

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

EN KIMBERLY-CLARK HABLAMOS DE Proyectar

Con el propósito de crear un mejor futuro para todos, desarrollamos este programa insignia, basado en nuestros pilares y objetivos de Sustentabilidad 2015.



¿QUÉ SIGNIFICA PARA NOSOTROS PROYECTAR?

- Asegurar que nuestras prácticas de negocios aporten cambios positivos para las PERSONAS en las comunidades en las que operamos.
- Adoptar prácticas sustentables, que nos permitan crecer de manera hábil y responsable en un PLANETA con recursos limitados.
- Innovar con nuestros PRODUCTOS y modelos de negocio para alcanzar nuevos consumidores, con la calidad y la excelencia que nos caracterizan.

GRUPO DE INTERÉS	PROGRAMAS	OBJETIVO	METAS 2013	GRADO DE AVANCE	METAS 2014
COMUNIDAD	+comUNIDAD Sumando Valores	Desarrollar iniciativas sociales con impacto positivo en las comunidades, acercando oportunidades a los individuos para que desarrollen su potencial y mejoren su calidad de vida. Sumando Valores: Busca promover valores que deriven en pequeñas acciones con un impacto positivo en la sociedad y que se repliquen infinitamente.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incorporar programa de pasantías con los alumnos del programa Aprendiendo Juntos. 2. Implementar nuevos programas con la Fundación Caminando Juntos. 3. Desarrollar nuevas acciones de Sumando Valores. 4. Lanzar el programa Agua. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aprendiendo Juntos: Se desarrollaron 6 cursos en Pilar y Bernal, Buenos Aires, y en San Luis. No se incorporó el programa de pasantías durante 2013 pero está previsto iniciar las pasantías en Bernal en 2014. 2. Fundación Caminando Juntos: Implementamos los programas Desde Adentro e Invertir Vale la Pena. 3. Sumando Valores: Compartimos con mil referentes cuatro postales realizadas por la artista plástica Fernanda Cohen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar nuevas acciones de Sumando Valores. • Implementar nuevos programas con la Fundación Caminando Juntos. • Incorporar al menos un pasante de Aprendiendo Juntos. • Incrementar la participación de empleados en voluntariados.
MEDIO AMBIENTE	Visión 2015	Mejorar en forma continua la gestión del medioambiente de las plantas de Kimberly-Clark, fomentar la sustentabilidad en los productos y procesos, y aumentar el desempeño medioambiental más allá del cumplimiento legal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dar continuidad a los objetivos de Visión 2015. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lanzamos el Programa Paso Grande en San Luis. 2. 100% de cumplimiento en Agua y 100% en el uso de fibras certificadas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Iniciar la segunda etapa del proyecto Paso Grande, con capacitaciones de los voluntarios de Kimberly-Clark. • Lograr el cumplimiento de los objetivos de Visión 2015 a partir del trabajo del Comité de Sustentabilidad. • Lograr el cumplimiento de los targets globales en el eje planeta.
EMPLEADOS	Vivir Bien	Mejorar la calidad de vida de todos los empleados en cuatro ejes principales: Trabajo, Esparcimiento, Salud Física y Salud Emocional.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dar continuidad a los objetivos del programa Vivir Bien. 2. Implementar nuevas herramientas de comunicación e interacción para fomentar la diversidad. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Continuamos implementando el programa Vivir Bien, en sus distintos ejes de acción: Trabajo, Salud Física, Salud Emocional, Esparcimiento. 2. Utilizamos las siguientes herramientas de comunicación con nuestros empleados: desayunos de liderazgo, trabajo en equipo entre colaboradores y su líder, socios de negocios, encuesta bianual Kimberly-Clark "Input to Action". 	<ul style="list-style-type: none"> • Dar continuidad a los objetivos del programa Vivir Bien.
PROVEEDORES	Integrity Project	Estimular a los proveedores para que desarrollen una gestión orientada hacia la RSE y la Sustentabilidad.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar un concurso sobre pymes y RSE. 	Reemplazamos el concurso de sustentabilidad para proveedores PyME para dar lugar a una necesidad planteada por ellos en las auditorías de años anteriores, de recibir materiales que los ayuden en la gestión diaria de sus negocios. Por eso actualizamos la Guía Práctica Impositiva entregada por primera vez en 2010 y aprovechamos la reunión de entrega de la Guía para obtener su feedback en cuanto a nuestra Estrategia de Sustentabilidad y consultarles qué temáticas les resultan de interés para capacitaciones futuras.	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar dos talleres de capacitación a proveedores
CLIENTES	Integrity Project	Impulsar a los clientes y consumidores para que desarrollen una gestión orientada hacia la RSE y a la Sustentabilidad.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incorporar a clientes y distribuidores. 	A partir del feedback y necesidades planteadas por los proveedores se decidió reeditar un material solicitado por ellos.	<ul style="list-style-type: none"> • Incluir a las pañaleras en el programa Integrity Project, dado que son parte importante de nuestra Cadena de Valor.

LOS AVANCES DEL PROCESO DE NUESTRO SEXTO REPORTE

SOMOS PIONEROS EN IMPLEMENTAR Y CHEQUEAR NUESTRO REPORTE CON LA NUEVA GUÍA G4 DE GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI)

Este año dimos un salto cualitativo al utilizar la nueva Guía G4, publicada en mayo de 2013, para la elaboración de este Reporte. Nos constituimos así como una de las primeras empresas en Argentina y en el mundo en utilizar este lineamiento. Esta migración está relacionada con nuestra aspiración por la mejora continua en la comunicación hacia nuestros grupos de interés, elaborando un Reporte que sea más relevante, transparente y enfocado en los temas que son materiales para nuestro negocio y nuestros públicos internos y externos.

Además, utilizamos el servicio ofrecido por esta organización, el GRI Materiality Matters Check, que incluyó la revisión de los indicadores G4-17 a G4-27 de los Contenidos Básicos Generales, con el objetivo de brindar claridad respecto de la ubicación del contenido crítico que los lectores esperan encontrar en el Reporte, y la focalización puesta en los aspectos más relevantes de los reportes basados en G4: la definición de asuntos materiales, su cobertura y la información sobre el relacionamiento con los grupos de interés. Ver Tabla de Indicadores GRI y Materiality Matters Check de GRI.



CONECTADOS CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

Uno de los aspectos fundamentales de nuestra gestión de la sustentabilidad es el contacto permanente con nuestros grupos de interés, a través de distintas herramientas y canales de comunicación y participación.

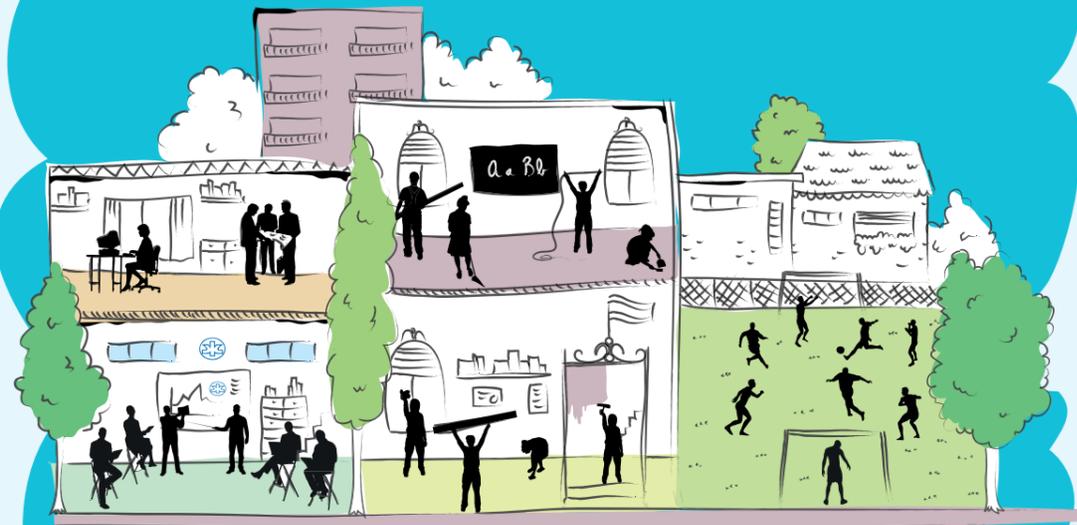
GRUPO DE INTERÉS	ÁREA PRIMARIA DE INTERÉS	MECANISMOS DE COMUNICACIÓN O PARTICIPACIÓN
CLIENTES Y CONSUMIDORES	<ul style="list-style-type: none"> Higiene y salud Buen servicio al cliente Sustentabilidad del producto Calidad y seguridad del producto 	<ul style="list-style-type: none"> Promociones Etiquetado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

También nos interesa mantener un vínculo activo con otros actores del mercado. Por eso, no sólo somos miembros de Cámaras y Asociaciones empresarias relacionadas con nuestra actividad, sino que también participamos en distintas comisiones o comités de trabajo entre las que se destacan:

- Cámara Argentina de la Industria Cosmética y Perfumería (CAPA)
- Cámara Argentina de Anunciantes (CAA)
- Consejo de Autorregulación Publicitaria (CONARP)

- Asociación de Fabricantes de Celulosa y Papel (AFCyP)
- Cámara de Comercio de los Estados Unidos en Argentina (AMCHAM)
- Asociación de Industrias de Marca (ADIM)
- Cámara Empresaria del Parque Industrial Pilar (CEPIP)
- Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresarial (IARSE)
- Instituto para el Desarrollo Empresarial de la Argentina (IDEA)
- Red de Empresas contra el Trabajo Infantil

COMPARTIMOS -EL VALOR DEL EQUIPO-



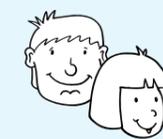
Somos un gran equipo de trabajo motivado por los desafíos que nos hacen crecer, soñar y vivir mejor

GREAT
PLACE
TO
WORK®



APOSTAMOS AL PAÍS MEDIANTE LA GENERACIÓN DE FUENTES DE TRABAJO, CAPACITACIÓN E INVERSIÓN SOCIAL.

Nuestra gente es una de nuestras principales fortalezas. Por eso trabajamos para impulsar el talento interno mediante metodologías de trabajo innovadoras. Ofrecemos oportunidades de desarrollo a las personas que tienen ganas de crecer y de superarse en forma permanente. Nos interesan perfiles comprometidos con nuestros valores y que compartan nuestra visión. El desarrollo de nuestro talento interno y el equilibrio con la vida personal son las claves que nos convierten en uno de los mejores empleadores del país.



1.400
EMPLEADOS



498
UNIVERSITARIOS



118
NUEVAS
CONTRATACIONES

NUESTRO EQUIPO DE TRABAJO

Somos una gran fuente de empleo que no distingue géneros, edades, niveles educativos o categorías.

EMPLEADOS A DICIEMBRE DE 2013

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
CANTIDAD TOTAL DE EMPLEADOS	1.152	248	1.400
POR LUGAR DE TRABAJO			
C. A. B. A.	223	160	383
PILAR, PROV. DE BUENOS AIRES	193	16	209
PROVINCIA DE SAN LUIS	510	55	565
CLAS (CENTRO DE DISTRIBUCIÓN AIRES DEL SUR)	24	4	28
BERNAL, PROV. DE BUENOS AIRES	202	13	215
POR CATEGORÍA			
DIRECTOR	9	1	10
GERENTE	49	18	67
JEFE	49	33	82
EMPLEADO	332	152	484
SUPERVISOR/COORDINADOR	32	13	45
OPERADOR	681	31	712
POR EDAD			
MENOR DE 30 AÑOS	280	102	382
DE 30 A 50 AÑOS	749	126	875
MÁS DE 50 AÑOS	123	20	143
POR NIVEL EDUCATIVO			
PRIMARIO	132	15	147
SECUNDARIO	713	42	755
UNIVERSITARIO	307	191	498
POR TIPO DE EMPLEO			
JORNADA COMPLETA	1.146	237	1.383
TIEMPO PARCIAL	6	11	17
POR TIPO DE CONTRATO			
PERMANENTE	1.152	248	1.400
TEMPORARIO	40	11	51
POR TIPO DE EMPLEADOS			
EMPLEADOS DE LA ORGANIZACIÓN	1.152	248	1.400
EMPLEADOS TERCERIZADOS	40	11	51

NUESTROS COLABORADORES AFRONTAN CON ENTUSIASMO Y PASIÓN LOS DESAFÍOS, CONVIRTIÉNDOLOS EN ÉXITOS.

EMPLEADOS POR CATEGORÍA Y EDAD 2013

	MENOR DE 30 AÑOS	ENTRE 30 Y 50 AÑOS	MAYOR DE 50 AÑOS
DIRECTOR	-	4	6
GERENTE	-	59	8
JEFE	15	61	6
EMPLEADO	171	275	38
SUPERVISOR/COORDINADOR	6	31	8
OPERADOR	190	445	77
TOTAL	382	875	143



ROTACIÓN DE COLABORADORES 2013

	CANTIDAD DE COLABORADORES	% DE ROTACIÓN (1)
ROTACIÓN TOTAL	95	6,79%
POR GÉNERO		
MUJERES	25	10,08%
HOMBRES	70	6,08%
POR EDAD		
MENOR DE 30 AÑOS	42	10,99%
DE 30 A 50 AÑOS	46	5,26%
MÁS DE 50 AÑOS	7	4,90%
POR REGIÓN		
C. A. B. A.	57	14,88%
PILAR	8	3,83%
SAN LUIS	18	3,19%
CLAS (CENTRO DE DISTRIBUCIÓN AIRES DEL SUR)	2	7,14%
BERNAL	10	4,65%

(1) Calculado como la división entre la cantidad de empleados que dejaron la empresa y el total de empleados al cierre de cada año. En el caso de cada una de las categorías se dividió por el total de empleados de dicha categoría al cierre del año. Modificamos los % de rotación de acuerdo al cálculo correcto indicado por GRI.

ROTACIÓN

	2012	2013
INGRESOS	141	118
EGRESOS	116	95
ÍNDICE DE ROTACIÓN	9%	7%

NUEVAS CONTRATACIONES

POR GÉNERO	
HOMBRES	78
MUJERES	40
POR EDAD	
MENORES DE 30 AÑOS	88
DE 30 A 50 AÑOS	27
MAYORES DE 50 AÑOS	3
POR REGIÓN	
C. A. B. A.	59
PILAR	22
SAN LUIS	30
CLAS (CENTRO DE DISTRIBUCIÓN AIRES DEL SUR)	2
BERNAL	5

INDICADORES DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD 2013

	BERNAL	PILAR	SAN LUIS	CABA y CLAS
EMPLEADOS QUE TOMARON LICENCIA POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD				
LICENCIA POR MATERNIDAD	3	1	3	4
LICENCIA POR PATERNIDAD	6	10	28	0
EMPLEADOS REINCORPORADOS TRAS LA BAJA POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD				
LICENCIA POR MATERNIDAD	1	1	3	4
LICENCIA POR PATERNIDAD	6	10	28	0
EMPLEADOS QUE PERMANECIERON POR MÁS DE 12 MESES UNA VEZ REINCORPORADOS TRAS LA BAJA POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD				
LICENCIA POR MATERNIDAD	1	1	3	4
LICENCIA POR PATERNIDAD	6	10	28	0
ÍNDICE DE REINCORPORACIÓN AL TRABAJO POR LICENCIA DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD (1)				
LICENCIA POR MATERNIDAD	33%	100%	100%	100%
LICENCIA POR PATERNIDAD	100%	100%	100%	100%
ÍNDICE DE RETENCIÓN DE LOS EMPLEADOS POR LICENCIA DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD (2)				
LICENCIA POR MATERNIDAD	100%	100%	100%	100%
LICENCIA POR PATERNIDAD	100%	100%	100%	100%

(1) Calculado como la proporción entre el número de empleados que se reincorporaron al trabajo después de la baja por maternidad o paternidad y número de empleados que debían reincorporarse tras disfrutar de la baja.
 (2) Calculado como la proporción entre el número de empleados que conservan su puesto 12 meses después de reincorporarse tras una baja por maternidad o paternidad y número de empleados que se reincorporan tras una baja.



NUESTRA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

A fin de que puedan desplegar todo su potencial, les ofrecemos a nuestros colaboradores oportunidades de desarrollo, un completo y atractivo esquema de compensaciones y beneficios, y un ambiente de trabajo seguro y de respeto.

HACIA UN CAMINO DE LIDERAZGO

Desde marzo de 2005, trazamos el plan: un Camino al Liderazgo. Así, quienes lideran la compañía están comprometidos a generar confianza en nuestros equipos, asumir compromisos y a ser conductores del éxito en sus equipos de trabajo. La Compañía desde entonces creció fuertemente y en este crecimiento acompañamos el desarrollo de nuestros empleados y líderes.

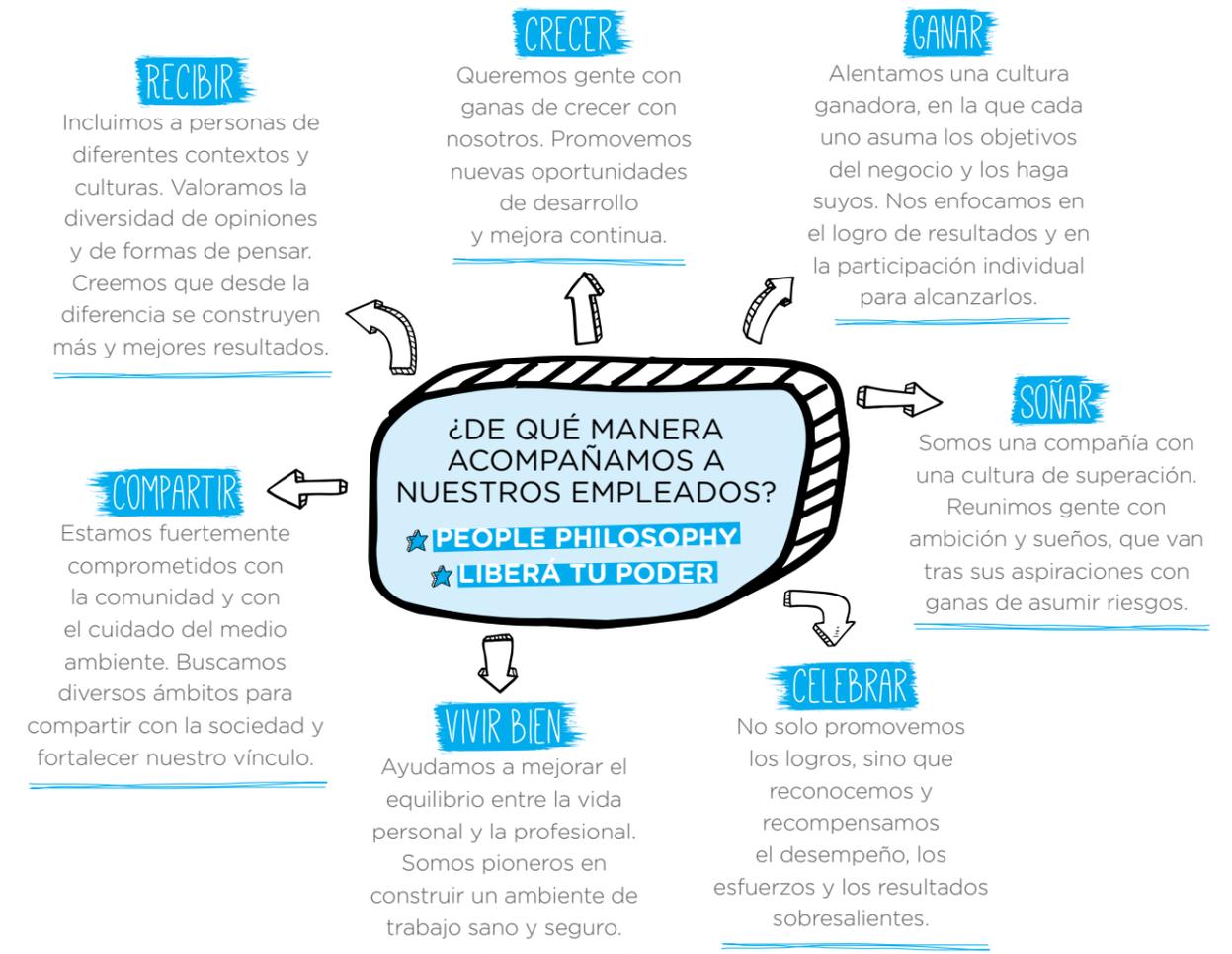
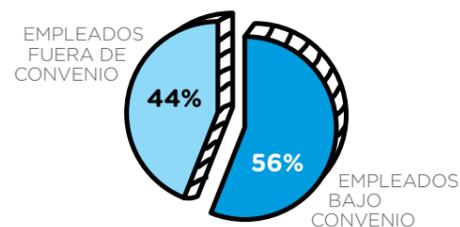
AYUDAMOS A MEJORAR EL EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PERSONAL Y LA PROFESIONAL DE NUESTROS COLABORADORES.

CREEMOS EN LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

El diálogo con los representantes sindicales es permanente y abierto, a la vez que se mantienen las reuniones que establece el Convenio Colectivo de Trabajo previamente acordadas por las partes.

Las reuniones sindicales son acordadas entre las partes y se realizan dentro del horario laboral. Las actualizaciones salariales se realizan a través de la negociación paritaria entre la Asociación de Empresarios y la Federación del Papel.

EMPLEADOS BAJO CONVENIO



COMPARTIMOS OPORTUNIDADES PARA EL DESARROLLO DEL TALENTO



Estamos convencidos de que, para crecer y desarrollarnos, necesitamos potenciar el talento interno. Por eso, les facilitamos a nuestros empleados oportunidades de carrera que promueven el conocimiento, fomentan el liderazgo y mejoran la comunicación entre profesionales de diferentes áreas. En este sentido, impulsamos las siguientes iniciativas:

GLOBAL PERFORMANCE & DEVELOPMENT (GPD)

Nuestro programa corporativo de gestión de desempeño vincula a las personas con el plan de negocios de Kimberly-Clark. Incluye a todos los empleados administrativos y profesionales, y tiene por objetivo conocer cómo se administran sus objetivos de trabajo, cómo serán evaluados y cómo repercutirá esto en su salario. Además fomenta las instancias de *feedback* con el jefe directo. Esto nos permite planear, monitorear y mejorar el desempeño individual y organizacional. Del total de la población, el 50,4% de nuestros emplea-

dos está incluido dentro del GPD. El 100% de los empleados recibe evaluación de desempeño (sin categoría ni género).

Luego de una capacitación de Recursos Humanos, la persona que participa en el programa recibe ayuda de su líder para definir sus objetivos personales. Se trata de una herramienta que se implementa en cinco etapas:

1. Definición de objetivos individuales
2. Reuniones de seguimiento trimestrales
3. Instancias de retroalimentación
4. Sesión de calibración
5. *Feedback* al empleado

EVALUACIÓN DE PERSONAL OPERATIVO (EPO)

A través de un proceso formal, evaluamos el desempeño del personal operativo y fomentamos el diálogo constante entre los operadores y sus líderes. Esta herramienta nos permite alinear el desempeño de las personas con las expectativas de Kimberly-Clark, establecer metas desafiantes, y desarrollar en los operarios los

comportamientos y las competencias de la compañía.

La Evaluación de Personal Operativo aplica al 100% del personal dentro de convenio (56% del total). Dentro de este porcentaje, el 4,5% de las personas son mujeres.

NUESTRO PROGRAMA DE JÓVENES PROFESIONALES

En julio de 2013 lanzamos la segunda edición del programa Jóvenes Profesionales con el objetivo de atraer nuevos talentos con alto potencial, seguir desarrollando a Kimberly-Clark como marca empleadora y destacarla en un mercado altamente competitivo.

- Convocamos a jóvenes estudiantes o recién graduados de las carreras de Ingeniería, Ciencias Económicas, Ciencias Exactas o Ciencias Sociales interesados en desempeñarse en las áreas de *Producción, Calidad, Abastecimiento, Ventas, Marketing, Trade Marketing* y *Recursos Humanos*.
- Después de un proceso de selección que incluyó *tests online* y entrevistas grupales e individuales, en octubre de 2013 se incorporaron 11 jóvenes que ocuparon sus primeras semanas con un intenso programa de inducción.
- Los seleccionados ingresaron a la compañía por un año y cumplen una jornada de seis horas diarias. Rotan por tres áreas y trabajan en distintas locaciones de la empresa. En cada una, participan de un

proyecto distinto con el fin de que conozcan el funcionamiento interno del área, se familiaricen con los conceptos y funciones básicas y realicen un aporte concreto.

- Los jóvenes profesionales completan su formación con distintas capacitaciones que les permiten desarrollar su visión del negocio y sus habilidades de gestión.
- Durante todo el proceso, están acompañados por un mentor encargado de guiarlos en su desarrollo profesional.

NUESTRO PROGRAMA DE DESARROLLO POR EXPERIENCIAS

El intercambio de profesionales entre países promueve el desarrollo de futuros líderes y el intercambio de mejores prácticas y experiencias operativas. Este programa contempla dos modalidades: *Cross Border Development (CBD)* y *SWAP*.

- Los *CBD* son asignaciones temporales a otra operación de Kimberly-Clark para desarrollar un proyecto.
- Los *SWAP* son intercambios entre dos profesionales con perfiles similares y de países distintos.

Estos programas duran hasta tres meses e incluyen un viaje mensual para visitar a la familia o para que un familiar visite al colaborador en el país de destino. En 2013, desde la Argentina, un colaborador participó de un *CBD*. Asimismo, un empleado de otro país desembarcó en nuestras oficinas.

LOS INGRESANTES PARTICIPAN DE UN PROGRAMA DE INDUCCIÓN QUE LES PERMITE ALINEARSE CON EL MODELO DE COMPORTAMIENTOS Y ENTENDER QUÉ ESPERA LA COMPAÑÍA DE ELLOS.

NUESTRO PROGRAMA DE DESARROLLO ACELERADO

En 2012 incorporamos este programa anual que nos permite definir a los futuros líderes de la organización en el presente y hasta dos años por adelantado. Durante 2013 continuamos trabajando en esta línea.

NUESTRO PROGRAMA MENTORING

Buscamos crear y fortalecer la relación entre un líder más experimentado de la organización (un mentor) y un *top talent* (*un mentee*), a fin de asegurar la continuidad del negocio. Para nuestros *senior leaders* se trata de una oportunidad para compartir sus conocimientos, sus *insights*, sus sueños y su pasión, dejando su legado a los futuros líderes de la compañía. Para nuestros *top talents*, es una oportunidad de aprender y de contar con un líder más dispuesto a apoyar y a velar por su crecimiento y por su éxito dentro de Kimberly-Clark. Este modelo lo hemos utilizado como parte fundamental de nuestro programa de Jóvenes Profesionales 2013. Consideramos que este programa es un "ganar-ganar", es decir ambas partes obtienen beneficios:

LOS COLABORADORES QUE YA CUENTAN CON LA EXPERIENCIA NECESARIA, PUEDEN APRENDER ENSEÑANDO. LOS MENTEES SON GUIADOS POR UNA MANO EXPERIMENTADA.

Para los mentores: Se trata de una oportunidad para: ganar perspectivas diferentes y frescas, de mayor desarrollo personal (Liderazgo), satisfacción personal, habilidad de escucha, contribuir al desarrollo del talento y reconocer el talento del futuro.

Para los mentees: Una excelente situación que ofrece crecer en liderazgo personal, obtener conocimiento y desarrollar aún más las habilidades. Además, facilita el desarrollo en el largo plazo sobre puntos de vista diferentes, una adaptación rápida a la organización y *networking*.



NUESTRO PROGRAMA DE INDUCCIÓN

El programa de Inducción permite a todos los nuevos ingresantes a la Compañía contar con la información necesaria para poder adaptarse rápidamente y estar activos en sus puestos de trabajo.

El objetivo es que haya una rápida adaptación a la Compañía, agilizar el proceso de aprendizaje, solución + flexible (módulos autoadministrables), optimizar las horas invertidas y que cuenten con conceptos clave y estandarizar criterios asociados a la ejecución de las estrategias de Kimberly-Clark.

- Unidad de identidad corporativa: Los ingresantes aprenden sobre nuestro negocio, las categorías, y áreas de soporte de la Compañía (Recursos Humanos y Finanzas, entre otras)

- Unidad *In sourcing*: Los ingresantes conocen las plantas (Bernal y Pilar) y realizan una salida al Trade.

-Unidad de puesta en común: revisamos mediante juegos lo aprendido y culminamos los 3 días presenciales de inducción.

-Unidad de Trabajo: relativo a su puesto de trabajo.

Durante 2013 participaron de la inducción 60 nuevos empleados.

COMPARTIMOS EL INTERCAMBIO DE BUENAS PRÁCTICAS

Planta Bernal

Durante el mes de octubre de 2013 dos empleados de la Planta (encargado de la máquina y operador del rebobinador, Asset Leader y Rebobinador de Sincro I) viajaron a la planta de Puente Piedra (Perú) a capacitarse en el funcionamiento del Grupo JOI (un módulo de Sincro I). A su vez, durante la instalación se realizaron capacitaciones en seguridad, y sobre el funcionamiento de la máquina con el personal de Futura (proveedor de máquinas) con el objetivo de desarrollar las habilidades y conocimientos de nuestros operadores y aquellas personas involucradas en este proceso. Adicionalmente, recibimos en noviembre en nuestra planta de Bernal a un analista y cuatro inspectores de Calidad de la planta de Chile que se capacitaron en el proceso de papel.

En el mes de julio, con el objetivo de fortalecer y consolidar nuestro equipo de trabajo, realizamos una jornada de *Team Building* durante la cual se logró un diagnóstico acerca de los temas a trabajar. A partir de eso realizamos un plan de acción en 3 ejes a implementar en Planta Bernal: Comunicación, Sentido de Pertenencia y Afianzar la cultura Lean.

Planta Pilar

Se realizaron más de 7.000 horas de capacitación de personal dentro y fuera de convenio, que incluyeron cursos en la planta y fuera de ella y visitas a otras plantas. Como parte de la preparación para el arranque de una nueva línea de producción se desarrolló la *Academia wipes*, un entrenamiento de 80 horas para el personal operativo y mandos medios de la dotación, que contempló aspectos técnicos de la máquina, nociones generales sobre la composición del producto y microbiología, visión de marketing del producto y trabajo en equipo. Como parte del entrenamiento técnico y desarrollo profesional y personal del equipo se hicieron visitas a otras plantas de Kimberly-Clark como Santa Clara (Perú), y Planta San Luis, plantas en Brasil y Colombia, Focke Alemania, entre otras.

SOMOS LÍDERES EN CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL



Recursos Humanos de Kimberly-Clark se esfuerza a diario por estar un paso adelante en la actualización de técnicas y metodologías de trabajo. Durante 2013 implementamos el programa anual de capacitación compuesto por cinco módulos y desarrollamos aptitudes y conocimientos que ayudaron a nuestros empleados para que pudieran progresar, en lo personal como en lo profesional. Bajo esta iniciativa, se llevaron a cabo los programas:

NUESTRO PROGRAMA DE DESARROLLO GENERAL (PDG)

Dirigido a: Empleados que están fuera de convenio.

Objetivos: Brindar herramientas y conocimientos que contribuyan al desarrollo profesional y personal.

Modalidad: Comprende cuatro ejes de entrenamiento.

CONOCIMIENTO DEL NEGOCIO

Introducción al Negocio: 1 edición y 11 participantes.

Finanzas para no financieros: 1 edición y 21 participantes.

Lean non manufacturing: 68 participantes.

HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS

Programa Excel: 2 talleres, 29 participantes.

INGLÉS

Clases grupales, 103 participantes.

NUESTRO PROGRAMA DE DESARROLLO DE LÍDERES (PDL)

Dirigido a: Mandos líderes,

Objetivos: Impulsa un estilo de liderazgo que implica guiar, motivar y desarrollar a la gente, administrar eficientemente los recursos y las políticas de la Compañía, y promover la innovación permanente.

Modalidad: Está compuesto por tres módulos: Liderar desarrollando personas y liderar con el feedback; Liderar como coach y liderar comunicando; y Liderar motivando, decidiendo y delegando. En 2013, participaron 25 personas, que recibieron 48 horas de capacitación presencial más 4 horas de e-learning.

NUESTRO PROGRAMA DE LÍDERES EN PLANTA (PLP)

Dirigido a: Supervisores de las tres plantas, Objetivos: facilita la adquisición de competencias de gestión dentro de un concepto actualizado de Supervisión Efectiva, y hace hincapié en 4 aspectos fundamentales:

- 1) Comprensión de su rol en Kimberly-Clark
- 2) El rol del supervisor en la construcción de equipos altamente eficaces
- 3) Desarrollo de habilidades interpersonales
- 4) Ocuparse de la gente.

Modalidad: Se dicta durante un año y medio, y está dividido en nueve módulos definidos por el área de Recursos Humanos.

BRINDAMOS TODAS LAS HERRAMIENTAS DE CAPACITACIÓN PARA FOMENTAR EL CRECIMIENTO PROFESIONAL, LABORAL Y SOCIAL DE NUESTROS COLABORADORES.

NUESTRO PROGRAMA DE DESARROLLO DE ANALISTAS (PDA)

Dirigido a: Profesionales o a estudiantes que ocupan posiciones de analistas en la compañía y que tienen un desempeño destacado.

Objetivos: Que puedan desarrollar habilidades de gestión que sean complementarias con sus funciones y que adquieran herramientas de liderazgo para tener una visión global del negocio.

Modalidad: Consta de tres niveles, cada uno de un año, a lo largo del cual se realizan distintos talleres dictados por consultoras especializadas en el tema.

PDA I (Módulos: visión global del negocio; taller de negociación; el negocio de Kimberly-Clark): 25 profesionales con 46 horas presenciales de capacitación y 2 horas *e-learning*.

PDA II (Módulos: gestión de proyectos; conversaciones difíciles; pensamiento estratégico; taller de creatividad): 45 profesionales con 72 horas de capacitación y 4 horas de *e-learning* (en dos ediciones).

Complementario al PDAIII (Módulo presentaciones inspiradoras): 14 participantes y 16 horas de entrenamiento presencial.

EDUKAR: UN PROYECTO DE FORMACIÓN TÉCNICA PARA EMPLEADOS

Dirigido a: 60 empleados dentro de convenio, sean líderes de máquina o técnicos de línea y son acompañados por los supervisores LEAN de producción y calidad, jefes, coordinadores, analistas de Producción y Mantenimiento.

Objetivos: Se basa en los conceptos de autodesarrollo, gestión del cambio, interacciones productivas y comunicación efectiva, entre otros, y potencia el desarrollo profesional y personal de nuestros colaboradores.

Modalidad: Se lleva a cabo mediante un convenio con la Universidad Tecnológica Nacional (UTN). A lo largo de 2013 se dictaron 144 horas.



CURSOS DE ENTRENAMIENTO

Desde 2012 contamos con la herramienta online, *Harvard Manage Mentor* (HMM), para el desarrollo de habilidades profesionales y de liderazgo. Esto permite a los empleados acceder al asesoramiento de líderes de negocios reconocidos a nivel mundial, y a información práctica que pueden aplicar de manera inmediata para cubrir sus necesidades de desarrollo en el día a día. La herramienta ofrece un menú de cursos ordenados por cada comportamiento Kimberly-Clark y diferenciados por cada rol de Kimberly-Clark. Se trata de 44 módulos disponibles en castellano que cubren diferentes temáticas. Para fomentar su utilización y difundir el método de aprendizaje de *e-learning* en la compañía, incluimos en cada uno de los programas de capacitación un módulo *e-learning* obligatorio para poder concluir su realización.

Mediante distintas campañas de difusión difundimos e incentivamos el uso de *Harvard Manage Mentor* y *Learning Center*; para ins-

talar la cultura de *e-learning*; y potenciar la cultura: ser "dueño de tu propio desarrollo". De esta manera, recordamos la importancia de su uso, incentivamos a capacitarse y recomendamos distintos trainings.

En 2013 también trabajamos en *LEAN Manufacturing* en nuestras plantas, y también con *LEAN Non Manufacturing* en oficinas. A través de esta iniciativa, todos los colaboradores tienen acceso a un sitio web donde pueden cargar sus ideas y sugerencias, a partir de las cuales se ponen en marcha diversos planes de acción. Este año unos 575 empleados participaron de los entrenamientos sobre el programa. Y las temáticas fueron:

- Introducción a LEAN (Conocimiento de conceptos básicos)
 - *Simple Problem Solving* (Metodología LEAN de Resolución de Problemas)
 - *Continuous Improvement Level I* (Herramientas LEAN y liderazgo de eventos LEAN)
- Durante 2013 en Argentina se cerraron más de 16 proyectos, y están en desarrollo más de 50.

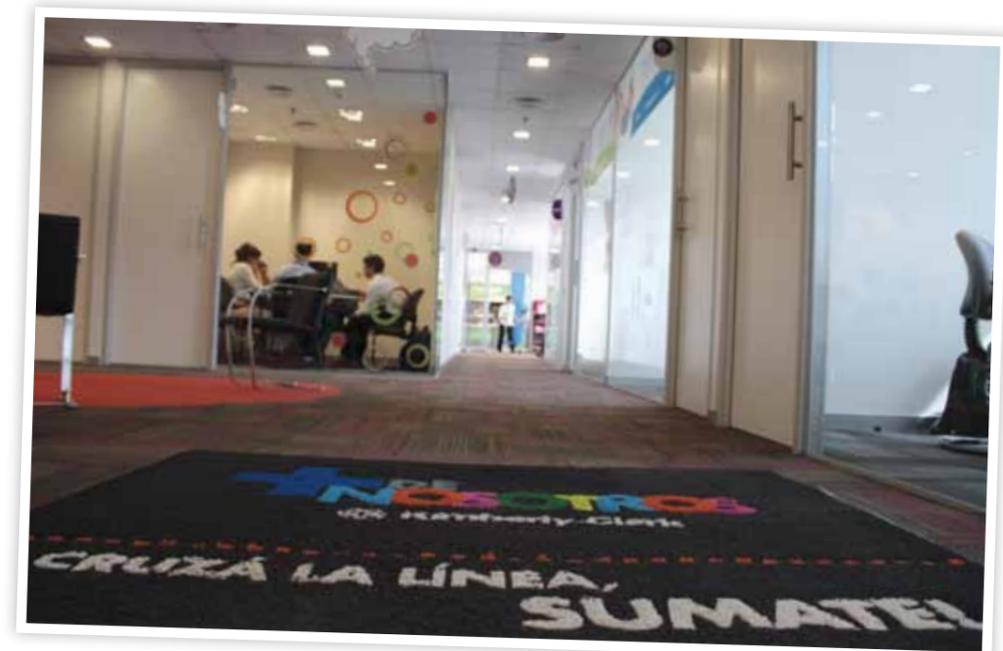
CONTAMOS CON 5 PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN PARA NUESTROS EMPLEADOS

CANTIDAD DE HORAS DE FORMACIÓN AL AÑO POR EMPLEADO SEGÚN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN CORPORATIVO. 2013.

POR CATEGORÍA	
JEFES / GERENTES	52
SUPERVISORES, COORDINADORES Y EMPLEADOS (ANALISTAS)	35
OPERARIOS	16
POR GÉNERO	
HOMBRES	37,7
MUJERES	49,3

HORAS DE FORMACIÓN POR PROGRAMA (HORAS HOMBRE). 2013.

CAPACITACIONES TÉCNICAS	
PLANTA SAN LUIS	3.300
PLANTA BERNAL	2.951
PLANTA PILAR	9.068
PROGRAMA DE DESARROLLO GENERAL - INGLÉS	
PLANTA SAN LUIS (19 PARTICIPANTES)	540
PLANTA BERNAL (19 PARTICIPANTES)	216
PLANTA PILAR (25 PARTICIPANTES)	360
MADERO (58 PARTICIPANTES)	648



COMPARTIMOS UNA POLÍTICA REMUNERATIVA CON BENEFICIOS



A partir de 2012 implementamos una nueva estructura salarial propia basada en la metodología Market Based Compensation, la cual nos permite mantener una posición competitiva en el mercado, diferenciar el pago basado en la performance individual de cada colaborador y lograr una consistencia global en materia de gestión de compensaciones. Para determinar el grado salarial en que se administra cada puesto, hacemos el proceso de homologación con la información de mercado y en función de ello la ubicamos dentro de nuestra estructura salarial, que tiene 18 niveles.

- Cada año, realizamos una encuesta de remuneraciones junto a una consultora externa con el propósito de evaluar la competitividad de los salarios y beneficios, así como nuestras políticas y prácticas de Recursos Humanos. A través de ésta, nos comparamos con un selecto grupo de 20 compañías, similares a Kimberly-Clark por su magnitud y características del negocio. Con el fin de tener una mayor consistencia, participamos y analizamos los resultados de otras encuestas salariales externas, lo que nos permite tener un análisis más completo de mercado y de las posiciones de nuestra Compañía.
- La política de administración salarial está basada en el nivel de responsabilidad de cada puesto y la contribución individual de cada colaborador, independientemente de su ubicación geográfica, el área o sector en que se desempeña, género o edad.

De este modo, Kimberly-Clark asegura salvaguardar la equidad interna en materia de remuneraciones.

- Para establecer la remuneración de ingreso para un nuevo colaborador en la etapa inicial de su carrera profesional, Kimberly-Clark ofrece un salario competitivo y alineado al mercado para este tipo de posiciones en compañías que cuentan con estrategias similares en término de desarrollo de recursos humanos. En 2013 el salario inicial estándar (de un empleado que ingresa a la Compañía a tiempo completo) fue un 88% mayor al salario mínimo local (salario mínimo, vital y móvil).
- La política de administración de remuneraciones de Kimberly-Clark, establece que para la determinación del salario se considera la responsabilidad del puesto a partir de un análisis y descripción de dicho rol. Luego se realiza un proceso de comparación de la posición con respecto a roles de similar nivel de complejidad e impacto en el negocio, dentro del estudio de mercado. En base al tratamiento que recibe ese puesto en el mercado comparador, se ubica la posición dentro del nivel de la estructura salarial que más se ajusta y que nos permite garantizar un posicionamiento competitivo. Finalmente, el colaborador puede crecer dentro de su mismo rango salarial, a partir de incrementos diferenciales basados en su desempeño y la adquisición de mayores habilidades dentro del rol.

MEDIANTE NUESTRA POLÍTICA DE COMPENSACIONES, RECOMPENSAMOS DIFERENCIADAMENTE A AQUELLOS COLABORADORES QUE DEMUESTRAN UN DESEMPEÑO DESTACADO.

- La política de compensaciones de la compañía recompensa diferenciadamente a aquellos colaboradores de desempeño destacado. A tal fin, en los momentos de revisión salarial se otorga un porcentaje más elevado a un colaborador sobresaliente por sobre el promedio que se incrementan las remuneraciones.
- Kimberly-Clark se apoya en consultores externos que proveen de información clave en cuanto al posicionamiento salarial con respecto al mercado, así como prácticas y tendencias en términos de recursos humanos. A partir de ese punto, nuestro equipo de compensaciones interno desarrolla las mejores recomendaciones para una gestión de las remuneraciones competitiva y atractiva para los colaboradores.
- A través de la encuesta de clima interno, monitoreamos la percepción de nuestros colaboradores y su nivel de satisfacción en cuanto a la administración de los salarios, a partir de lo cual desarrollamos programas de comunicación para dar respuesta a inquietudes y posicionar positivamente la propuesta de valor que ofrece la compañía.
- Los empleados reciben un paquete de compensaciones variables y beneficios asignados de acuerdo a su nivel jerárquico, más todas las ventajas incluidas dentro del programa Vivir Bien. Cada año, se incorporan y ponen en marcha nuevos beneficios vinculados con las necesidades de todos los empleados de la Compañía. Algunos de los beneficios son:
 - Plan de salud para el empleado y su familia
 - Comedor en el lugar de trabajo subsidiado por la Compañía
 - Descuentos en la compra de productos de la empresa
 - Esquema de horario reducido para las mamás al regreso de su licencia por maternidad
 - Vacaciones adicionales (sólo para el personal jerárquico)

SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

Contamos con un departamento que se ocupa de mejorar la salud individual y organizacional. Esta área coordina programas de desarrollo ocupacional en el lugar de trabajo.

COMPARTIMOS UN PROGRAMA DE ASISTENCIA AL EMPLEADO

Todos nuestros empleados cuentan con el servicio de un grupo de profesionales de la empresa ICAS para recibir atención y asesoramiento inmediato en temas económico-financieros, psicológicos, contables, legales, etc. Se trata de un servicio permanente y gratuito para el empleado y para su familia.

TASA DE AUSENTISMO, ENFERMEDADES, ACCIDENTES Y LICENCIAS

	2012			2013		
	BERNAL	PILAR	SAN LUIS	BERNAL	PILAR	SAN LUIS
AUSENCIAS POR ENFERMEDAD	1.362	2.183	4.005	1.253	1.992	3.346
AUSENCIAS POR ACCIDENTES LABORALES	753	163	1.926	934	144	2.227
AUSENCIAS POR LICENCIAS	134	402	409	353	313	643
OTROS	357	146	358	53	99	339
TOTAL DÍAS PERDIDOS	2.606	2.894	6.698	2.593	2.548	6.555
TASA MENSUAL DE AUSENTISMO	4,90	5,56	4,67	5,00	4,93	4,49
TOTAL DE FATALIDADES	-	-	-	-	-	-

TODOS LOS EMPLEADOS RECIBEN UN CHEQUEO MÉDICO CADA AÑO QUE INCLUYE RUTINA DE LABORATORIO, ELECTROCARDIOGRAMA, RADIOGRAFÍA DE TÓRAX, ASÍ COMO UNA VALORACIÓN AUDITIVA.

NUESTRO PROGRAMA VIVIR BIEN

En Kimberly-Clark promovemos una visión de compañía saludable. Por eso la salud, el bienestar y el desempeño de nuestros colaboradores son valores fundamentales para nosotros. Vivir Bien es un programa de calidad de vida destinado a mejorar el bienestar de los colaboradores que trabajan en Kimberly-Clark, que se sostiene en cuatro pilares:

1. Vivir Bien tu Trabajo
2. Vivir Bien tu Salud Física
3. Vivir Bien tu Salud Emocional
4. Vivir Bien tu Esparcimiento

Dentro de cada uno de los pilares que componen el programa, se desarrollan actividades relacionadas para todos los colaboradores de Kimberly-Clark.



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

Padre, del Amigo, etc.

- Regalo para compartir y festejar el cumpleaños con sus compañeros.
- Celebración de fechas patrias.



- Sesiones de masajes y reflexología en tu lugar de trabajo.
- Running Team.
- Enfermería en el site de trabajo y servicio de área protegida.
- Semana de la salud con propuestas relativas a una vida saludable.
- Campaña de vacunación contra la gripe, sarampión, rubeola.
- Descuentos en gimnasios.



- ICAS.
- Extensión de Licencia por Paternidad.
- Flexibilidad de la jornada laboral para madres múltiples recientes.
- Charlas sobre temas de interés para la familia.
- Ajuar para recién nacidos.
- Campaña solidaria para el Día del Niño.
- Voluntariado en las actividades solidarias que sponsorea la compañía.



- Semana extra de vacaciones a partir de la posición de jefaturas.
- Día KC.
- Fiesta de fin de año.
- Concursos de fotografía y de dibujos para chicos.
- Sorteo de entradas para entretenimientos en vacaciones de invierno.
- Festejos Especiales.

UNA NUEVA FORMA DE TRABAJAR

Un grupo diverso de personas requiere formas y esquemas de trabajo diversos. Por eso en Kimberly-Clark se busca construir un marco de trabajo que pueda ser cada vez más flexible, basado en la confianza y fortaleza del equipo. Las acciones que se desarrollan en este programa buscan generar una nueva y mejor forma de trabajar. No son beneficios que todos los empleados puedan esperar recibir, sino un marco diferente de trabajo que debe ser acordado con cada líder, en función de las prioridades de las áreas y los requerimientos del negocio.

- **Cumpleaños KC:** El día de su cumpleaños el colaborador, puede retirarse a las 14.
- **Horas KC:** Son 12 horas anuales para utilizar en trámites, visitas al médico, reuniones o citas personales.
- **Viernes KC:** Si están finalizados los objetivos de la semana y está acordado con su jefe, los viernes de verano los colaboradores pueden retirarse a las 13.
- **Ropa KC:** Queremos que los colaboradores de KC estén trabajando cómodos y que pensar cómo vestirse no sea una preocupación. Siempre que la ropa no afecte las funciones del puesto, el colaborador decide cómo venir vestido a trabajar.
- **DIA KC:** Es un día libre al año para que los colaboradores lo usen con el fin que deseen.
- **CARPPOOLING:** Compartir el auto entre varias personas, no solo tiene un impacto sobre el viaje de cada uno sino que colabora con el tránsito de la ciudad y el medio ambiente. Las personas que comparten su auto con otros compañeros de trabajo participan de sorteos por tanques de nafta.
- **REUNIONES DE TRABAJO FUERA DE LA HORA PICO:** Para minimizar el impacto de las horas pico sobre la calidad del viaje de ida y de vuelta al trabajo sugerimos

evitar agendar reuniones que terminen o comiencen en horarios pico. Les proponemos a nuestros colaboradores dejar libres de reuniones las primeras y últimas horas del día para poder tener más flexibilidad en el horario de ingreso y egreso.

Cabe destacar que no todos los puestos son elegibles para todas las prácticas del programa "Una Nueva Forma de Trabajar", ya que en algunos casos la naturaleza del puesto no lo permite. Todos los empleados y puestos de Kimberly-Clark son tenidos en cuenta en el análisis bajo las mismas condiciones, pero puede suceder que las condiciones del negocio afecten de forma distinta a uno u otro, y uno resulte elegible y el otro no. Es responsabilidad de cada Director tomar esta determinación y de ser claros en la comunicación de los motivos con los colaboradores que se vean afectados. La implementación de estas prácticas depende del acuerdo entre cada líder con su equipo. Dentro de las posiciones elegibles, la implementación es voluntaria.

NUESTRA SEMANA DE LA SALUD

En septiembre se realiza la Semana de la Salud en cada uno de los establecimientos, con el objetivo de concientizar y cuidar la salud de todos los colaboradores de Kimberly-Clark. En 2013 se realizaron controles odontológicos y oftalmológicos, y se formaron grupos de entrenamiento, se brindaron masajes, reflexología, charlas médicas y de interés general, entre otras.

LA SEMANA DE LA SEGURIDAD

Capacitamos a nuestros colaboradores en temas de seguridad, para incentivar una forma de vida de nuestros equipos en el ámbito de la seguridad.

COMPARTIMOS LA COMUNICACIÓN

G4-26
G4-27



En Kimberly-Clark mantenemos una política de "puertas abiertas". Ejecutivos, líderes y directores están siempre disponibles para dialogar y escuchar las opiniones, dudas, sugerencias y comentarios de los colaboradores.

Mantenemos una serie de actividades informales para optimizar la comunicación y la participación entre todos los niveles:

Desayunos con el equipo de liderazgo. Se trata de encuentros con el vicepresidente de la región Austral, los directores, el gerente general de la Argentina y los gerentes de planta. En 2013 participaron 50 empleados.

Trabajo en equipo entre los colaboradores y su líder. Se llevan a cabo durante el año, en distintos momentos, como por ejemplo *team building*. Muchas de estas actividades se refuerzan a fin de año, donde revisan el año trabajado y planifican el siguiente.

Socio de negocios (business partner). Cada área cuenta con un *business partner* cuya misión es trabajar con el director

del área y los miembros de su equipo, a fin de ofrecer un canal de comunicación permanente para el planteo de inquietudes, dudas, sugerencias, y expectativas personales.

EN 2013 FUIMOS ELEGIDOS POR LA REVISTA APERTURA COMO LA SEGUNDA MEJOR EMPRESA PARA TRABAJAR EN LA ARGENTINA.

Encuesta bienal Kimberly-Clark "Input to Action". En 2013, los equipos junto a sus Business Partner de Recursos Humanos (HR BP) utilizaron el *feedback* para trabajar en planes de acción. La encuesta se conforma por 16 dimensiones y cada empleado de la compañía responde a las preguntas que conlleva cada dimensión y los resultados se presentan como favorables, neutrales o desfavorables. En base a los resultados por equipos, por país y subregión, Recursos Humanos trabaja con la línea en distintos planes de acción, en busca de una mejora continua.





NOS IMPORTA LO QUE SUCEDE A NUESTRO ALREDEDOR

Año tras año renovamos nuestro compromiso con el desarrollo social, especialmente el de las comunidades en las que operamos.

Trabajamos para contribuir con el bienestar de la sociedad y para garantizar la sostenibilidad de nuestros proyectos e iniciativas de inversión social. Mediante nuestro programa de inversión social +comUNIDAD, fortalecimos el vínculo con el contexto local, sumamos nuevos beneficiarios y destinamos recursos para mejorar la vida comunitaria en diversos aspectos.

Para desarrollar los programas que integran +comUNIDAD, llevamos adelante un estudio de los beneficiarios y de sus necesidades. Además, monitoreamos y revisamos su evolución para evaluar su impacto y sus resultados. Estructuramos nuestros programas en tres áreas de trabajo:

+comUNIDAD SALUD: Implementamos acciones de prevención y educación especialmente dirigidas al grupo familiar.

+comUNIDAD EDUCACIÓN: Brindamos herramientas de promoción social a niños de entre 0 y 4 años (primera infancia) y a adolescentes de 18 a 25 años para facilitar su inserción y desarrollo competitivo en la sociedad.

+comUNIDAD CALIDAD DE VIDA: Mejoramos la calidad de vida de la comunidad mediante el deporte, la cultura, el esparcimiento y la recreación.

+comUNIDAD VOLUNTARIADO: El rol de los colaboradores como voluntarios en nuestros programas es fundamental. Por eso desarrollamos actividades que apuntan a fortalecer el vínculo con las comunidades en las que trabajamos.



COMPARTIMOS LA ENSEÑANZA



En 2013, el programa educativo y de formación integral Aprendiendo Juntos favoreció la inserción laboral y social de jóvenes de bajos recursos de la Escuela de Educación Técnica N.º 2 “Paula Albarracín de Sarmiento” de Bernal, y de la Escuela Técnica N.º 2 “Santiago Derqui” en la localidad de Derqui, Pilar (ambas en provincia de Buenos Aires).



- Este programa forma a los jóvenes y además hace “formación de formadores” mediante la capacitación de docentes de la Escuela. En algunas ocasiones, deja una capacidad instalada en las escuelas a través del equipamiento comprado para la realización de cada curso.
- Para contribuir a la permanencia y promoción en el sistema escolar, a través de la generación de capacitación y asistencia técnica específica, en 2013 se desarrollaron 8 acciones que aportaron el Programa de pago de docentes, y la compra de equipamiento e insumos. Las acciones apuntaron a fortalecer las posibilidades de empleabilidad de 209 jóvenes. Se trataron temáticas vinculadas con las necesidades de cada zona y las posibilidades de cubrir las de cada escuela.
- La problemática de la orientación laboral que en años anteriores se planteó en actividades separadas del dictado de los cursos, en 2013 fue el eje transversal a todas las capacitaciones.
- Destacamos que ambas Escuelas Técnicas prevén replicar las acciones ya realizadas y la implementación de nuevas instancias formativas, que permitan que la comunidad de Bernal y Derqui también hagan uso del equipamiento adquirido, mediante capacitaciones.
- Debe destacarse el Premio 2013 del Foro Ecueménico Social obtenido por el Programa Aprendiendo Juntos en la categoría “Integración con la Comunidad” del Certamen al Emprendedor Solidario a empresas, ONGs e instituciones.

RESUMEN DE ACTIVIDADES

CONCEPTO	PARTICIPANTES
ESCUELA DE TÉCNICA N° 2 - “SANTIAGO DERQUI” - DERQUI	
DISEÑO DE INSTALACIONES ELÉCTRICAS DE BAJA TENSIÓN EN CONSTRUCCIONES CIVILES	27
FORMACIÓN EN HERRERÍA Y SOLDADURA	25
TORNERÍA	28
ESCUELA TÉCNICA N° 2 - “PAULA A. DE SARMIENTO” - BERNAL	
DISEÑO Y DIBUJO TRIDIMENSIONAL CON PROGRAMA CAD/CAM	32
PLC (CONTROLADORES LÓGICOS PROGRAMABLES) APLICADO A CIRCUITOS NEUMÁTICOS	25
RELÉS APLICADO A CIRCUITOS NEUMÁTICOS	23
INTRODUCCIÓN A LA ELECTRÓNICA	26
DESARROLLO DE SISTEMAS EMBEBIDOS	23
TOTAL	209



POSTA SANITARIA: NUESTRO PROGRAMA DE SALUD COMUNITARIA



Este Programa tiene por objetivo garantizar y mejorar el nivel de salud individual y colectiva de la población, promoviendo cambios cualitativos en las actitudes y hábitos de la población en todos los campos que tienen relación directa o indirecta con el cuidado de la salud.

Junto con la Universidad Austral y la Municipalidad de Pilar, garantizamos y mejoramos la salud de los más de 25.000 habitantes de los barrios Las Lilas y Monterrey, en Derqui, Pilar. Además, formamos agentes comunitarios de salud para optimizar la calidad de vida de los vecinos.

En la Posta Sanitaria brindamos atención primaria y llevamos adelante talleres sobre salud, higiene y nutrición. También organizamos actividades para la preven-

RESULTADOS POSITIVOS:

En 2013 se brindó asistencia en pediatría, clínica médica, enfermería, psicología, dermatología y obstetricia. La atención es repartida dos días de la semana. Al cierre de este año ya suman 916 las familias que se atienden en la Posta Sanitaria.

ción de enfermedades y la adquisición de hábitos de vida saludables.

En el marco de la Posta Sanitaria, estas son las actividades que se hacen a diario:

CONSULTAS MÉDICAS

La gran mayoría de los problemas de salud que atienden los pediatras y médicos clínicos se pueden prevenir por medio de determinados cambios en el estilo de



ASISTIMOS EN MATERIA DE SALUD A LOS HABITANTES DE ESTA COMUNIDAD

EN LA POSTA SANITARIA BRINDAMOS ATENCIÓN PRIMARIA Y LLEVAMOS ADELANTE TALLERES SOBRE SALUD, HIGIENE Y NUTRICIÓN, ENTRE OTROS TEMAS

vida. Todos los pacientes son recibidos y controlados por enfermería antes de cada consulta clínica. Para ello resulta de suma utilidad fomentar la auto-responsabilidad en cuanto al cuidado de la salud y la participación comunitaria de los involucrados. Los turnos son programados con un mes de anticipación y también se hacen citas a controles y demandas espontáneas. Por otro lado, cuando se detectan situaciones de riesgo se realiza la visita domiciliaria para analizar determinantes de la salud familiar, a fin de estimular la adherencia a los controles de salud y el seguimiento de los pacientes.

DONACIONES

Se entrega leche del programa materno infantil de la Municipalidad de Pilar y se cuenta con stock de leche y pañales entre otros insumos de Kimberly-Clark, destinados a la ayuda de quienes presentan necesidades permanentes o temporarias.

ATENCIÓN A EMBARAZADAS

Las embarazadas son atendidas durante todo su embarazo en La Posta (23 consultas promedio por mes en 2013) y lue-

go concurren al Hospital Materno Infantil Meisner de Derqui, para allí dar a luz. La mayoría de los embarazos son de bajo riesgo. En caso de embarazos de alto riesgo son derivadas al Hospital Meisner, para su atención, ya que allí cuentan con una Unidad de Alto riesgo. Luego del nacimiento, concurren nuevamente a La Posta para su control puerperal y la mayoría atienden a sus recién nacidos con las pediatras de La Posta bajo demanda espontánea. En los casos excepcionales donde se necesite una atención de mayor complejidad existe la posibilidad de atención en el Hospital Austral a través de la fundación Prosalud.

CONSULTAS EN PSICOLOGÍA

Los motivos de consulta en psicología incluyen la ansiedad, la depresión, desregulación emocional (esto incluye la ausencia de recursos para afrontar situaciones o bien dificultades para identificar y aplicar recursos existentes) y dificultades vinculares. En algunas oportunidades se utilizó el espacio para hacer psico-educación y tratar temas vinculados a los beneficios y utilidades de la psicoterapia.

PRÁCTICAS DE ESTUDIANTES DE MEDICINA Y ENFERMERÍA

En las actividades de la posta sanitaria participan alumnos de la escuela de enfermería y de la Facultad de Ciencias Biomédicas y realizan prácticas de Enfermería Comunitaria, Relación Médico Paciente I y de Atención Médica Primaria. Consideramos que estas prácticas conllevan una articulación entre docencia y extensión universitaria, ya que al incluir la actividad solidaria en el currículum de la carrera, integra actividades propias de docencia universitaria, como son los servicios solidarios brindados a la comunidad. Por otro lado, durante todo el año, residentes de obstetricia y dermatología del Hospital Universitario Austral atien-

den en consultorio con el objetivo de mostrar la realidad sanitaria de poblaciones carenciadas.

TALLERES DE EDUCACIÓN COMUNITARIA

En 2013 se brindaron 8 talleres (115 beneficiarios) de educación comunitaria que suman 101 talleres en total desde el año 2007 (1.721 beneficiarios): Prevención dengue, Reanimación Cardiopulmonar, sobre lactancia y cuidados del recién nacido, prevención parásitos, vacunas, entre otros temas.

RESUMEN DE ACTIVIDADES

CONCEPTO	2011	2012	2013
HISTORIAS CLÍNICAS FAMILIARES (1)	647	735	916
CONSULTAS (1)	13.491	15.079	19.293
CONSULTAS ANUALES	3.057	1.588	3.066
TALLERES (1)	90	93	101
BENEFICIARIOS DE LOS TALLERES (1)	1.556	1.606	1.721
TALLERES ANUALES	9	3	8
PARTICIPANTES DE TALLERES	145	50	115
CONSULTAS OBSTÉTRICAS (PROMEDIO/MES)	20	26	23

(1) Datos acumulados desde el inicio del Programa



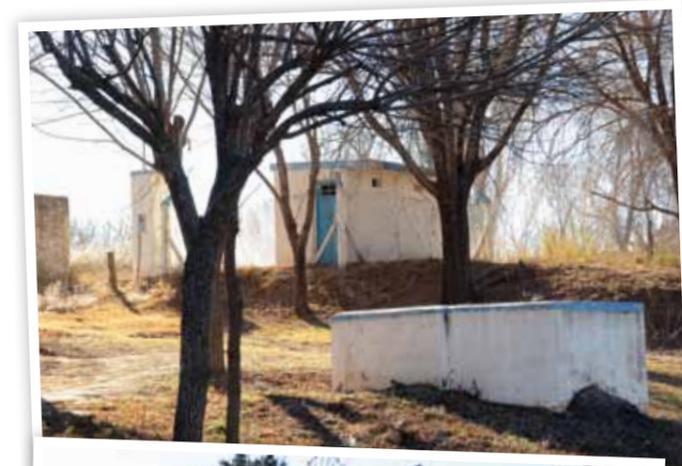
PASO GRANDE REVIVE EN SAN LUIS

En 2013, junto con Fundación Agreste y el Municipio de Paso Grande, desarrollamos un proyecto que brinda por primera vez a los habitantes de Paso Grande acceso al agua potable, fuentes de trabajo y herramientas de capacitación para el desarrollo sustentable.

El proyecto está articulado en tres ejes que mejoran la calidad de vida de la comunidad en términos ambientales, económicos y sociales.

- Se instalaron bombas de extracción de agua para uso comunitario. Además, se construyó una reserva de agua para las épocas de escasez y un sistema de riego para el proyecto de hierbas y especias aromáticas.
- El proyecto de hierbas y especias aromáticas incluye la elección, plantación y producción orgánica de especias aromáticas utilizadas para condimentos e infusiones. Además está previsto el armado de una huerta de verduras y hortalizas para consumo propio y venta a través del sistema de Comercio Justo.
- En 2014 se creará un mercado laboral local para contener el desarraigo de los jóvenes y lograr la inclusión de la mujer en la comunidad y como otra forma de generar ingresos a la economía del hogar.

Este proyecto se sumó a las actividades que la compañía lleva adelante desde 2011, junto al Ministerio de Medioambiente de la Provincia de San Luis, como el Plan Forestal, que integra las actividades: Programa Invernaderos Verdes, Forestación de Autopistas Provinciales y Reutilización de Efluentes de Plantas de Tratamiento.





NUESTRO VOLUNTARIADO



DESDE ADENTRO

Una iniciativa compartida con la Fundación Caminando Juntos para que los empleados concursen y accedan a financiamiento para microproyectos de promoción social.

La metodología consiste en financiar con un monto de hasta \$8.000 pesos, un proyecto por mes de todos los presentados por empleados de empresas socias de la Fundación.

Criterios de selección:

1. Que sean proyectos de promoción social, no asistencialistas, y dejen una capacidad social instalada (30%).
2. Que muestren capacidad para generar impacto en la comunidad (20%).
3. Que presenten un presupuesto adecuado a las actividades que se vayan a desarrollar (20%).
4. Que prioricen acciones vinculadas al foco de primera infancia e inclusión laboral (15%).
5. Que apoyen una organización con trayectoria y/o legitimidad en su comunidad (15%).

Los proyectos son evaluados por un Comité de Selección integrado por un representante de la Fundación (Gerente de Proyectos) y dos representantes de las empresas que participan en la Comisión de Proyectos (con una rotación cada tres meses). Dicho comité propone mensualmente los ganadores a la Comisión de Proyectos para su aprobación final.

En 2013 se presentaron 70 casos entre todas las empresas socias de la fundación, de los cuales 4 correspondieron a empleados de Kimberly-Clark. El caso "Banquitos solidarios" fue uno de los ganadores, cuyo objetivo es fortalecer las fuentes de trabajo de los vecinos del barrio San Cristóbal.

APORTE VOLUNTARIO EN SAN LUIS

Gracias al aporte voluntario por nómina de los empleados de la Planta San Luis, se financiaron tres proyectos, coordinados por la Fundación Caminando Juntos y la Fundación Arcor. Mediante esta acción solidaria, más de 1.000 niños, jóvenes y adultos fueron beneficiados por estos proyectos.

LA SEGUNDA EDICIÓN DEL VOLUNTARIADO CORPORATIVO GERENCIAL

Se realizó en 2013 el Voluntariado Gerencial de la Fundación Caminando Juntos en la Escuela N° 20 "Martina Céspedes" del barrio de Florida, partido de Vicente López (Buenos Aires), donde asisten cerca de 200 alumnos en edad escolar y 250 adultos mayores. Gerentes de las empresas socias que integran la Fundación Caminando Juntos, acompañados por sus familias y la comunidad local, asistieron a pintar aulas, baños y murales de la escuela. Equiparon una sala con computadoras y clasificaron material de la biblioteca además de mejorar la huerta, entre otras actividades.

LANZAMOS NUESTRO PROGRAMA DE VOLUNTARIADO EN SAN LUIS Y EN PILAR

A mediados de julio de 2013, los empleados administrativos de la Planta San Luis fueron invitados a conocer los programas de RSE de la compañía y a participar activamente del programa de voluntariado que veníamos desarrollando con la Fundación Caminando Juntos.

Se presentaron las distintas formas en la que los empleados podían participar en las actividades de voluntariado de la Fundación en la ciudad de San Luis. Sesenta colaboradores participaron de este lanzamiento.

Por otra parte, los empleados de planta tuvieron la oportunidad de escuchar y acercarse aún más a los proyectos de inversión social de Aprendiendo Juntos, Tree Planting (programa de forestación) y Paso Grande.

En la Planta Pilar se realizó un lanzamiento similar, al que asistieron 210 empleados de la compañía.

NOCHEBUENA PARA TODOS

Kimberly-Clark invitó a sus empleados a participar de la iniciativa solidaria "Nochebuena para todos" junto a la Fundación Caminando Juntos. Esta acción, en la que participaron más de 300 colaboradores, tiene como objetivo contribuir a la cena navideña de las familias que más lo necesitan.

Los empleados se sumaron a esta iniciativa y armaron cajas con productos para la cena navideña de más de 66 familias. El destino de las cenas de Navidad se repartió entre el Colegio "Mano Amiga" de Pilar, la Posta Sanitaria de la compañía también ubicada en Pilar y la Fundación Bienestar de la provincia de San Luis.



PROGRAMA INVERTIR VALE LA PENA

Voluntarios de Kimberly-Clark participaron en el programa "Invertir Vale la Pena" junto a la Fundación Caminando Juntos. Este programa que se lleva a cabo por segundo año consecutivo, trata de un curso de 12 clases impartidas voluntariamente por los colaboradores de la compañía. Kimberly-Clark se comprometió nuevamente con los alumnos de la Escuela Padre Mugica de Capital Federal, invitando a los alumnos a participar de doce clases de dos horas cada una, una vez por semana. Los profesores voluntarios estimularon a los alumnos con preguntas y reflexiones que les permitieran elaborar conceptos e interpretar situaciones.

El objetivo del programa es que los jóvenes de bajos recursos tengan éxito en áreas esenciales como liderazgo, emprendimiento, finanzas personales, comprensión del mundo empresarial, recursos humanos y que desarrollen la capacidad de anticipar el impacto de las acciones individuales en la situación económica de cada uno.

17 EMPLEADOS DE KIMBERLY-CLARK PARTICIPARON DE ESTE PROGRAMA EN 2013

GRACIAS A LOS PROGRAMAS DE VOLUNTARIADO, NOS INVOLUCRAMOS EN TAREAS QUE SIGNIFIQUEN TENDER PUENTES HACIA QUIENES MÁS LO NECESITAN.

DÍA DEL NIÑO

Empleados de Kimberly-Clark participaron de una actividad de voluntariado en la que más de mil niños disfrutaron de su día. El festejo, organizado con la Fundación Caminando Juntos y la Fundación Torneos, se realizó en el Club Rugby Luján junto a chicos de escuelas públicas de Luján e invitados, y contó con múltiples y variadas actividades lúdicas.

DÍA DEL VOLUNTARIO

Voluntarios de Kimberly-Clark participaron de las actividades organizadas por la Fundación Caminando Juntos por el Día del Voluntario. Más de 150 colaboradores

de las empresas socias de la Fundación se acercaron a la zona de plantado de la Costa de Vicente López junto a personal de Plantarse y del Municipio. Se plantaron 50 árboles.

DONACIÓN DE KITS ESCOLARES

Empleados de Kimberly-Clark donaron 125 kits escolares junto con la Fundación Caminando Juntos y facilitaron el regreso a clases de más niños. Los kits fueron entregados en la Posta Sanitaria, el centro de atención primaria en el que Kimberly-Clark trabaja en conjunto con la Facultad de Ciencias Biomédicas de la Universidad Austral, el Municipio de Pilar y la Asociación Promotora de la Educación y el Deporte.

VOLUNTARIADO CORPORATIVO

CONCEPTO	2011	2012	2013
CANTIDAD DE CONVOCATORIAS	5	8	10
CANTIDAD DE VOLUNTARIOS	494	510	545



881
HORAS LABORALES promedio anuales DONADAS para el trabajo VOLUNTARIO

NUESTRAS ACCIONES Y ALIANZAS EN TEMAS DE INTERÉS SOCIAL

Porque estrechar los vínculos es también una forma de crecer.

SUMANDO VALORES EN 2013

Por quinto año consecutivo, presentamos una nueva edición de "Sumando Valores", en la que invitamos a promover los valores de las distintas etapas de la vida.

Encargamos a la reconocida artista plástica Fernanda Cohen que, inspirada en Huggies, Kotex, Scott, Kleenex, Poise, Plenitud y Kimberly-Clark Professional, interpretara en cuatro imágenes la infancia, la adolescencia, la madurez y la adultez. El objetivo de esta acción fue que cada persona piense qué valores representa cada una de estas etapas y los comparta con quienes desee.

Así, compartimos con unos mil referentes de nuestro país, cuatro postales alusivas a cada una de las etapas de la vida. Además, se pudieron compartir de manera digital en nuestras redes sociales y enviar mensajes positivos a otras personas.



NUESTRO COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

“El reconocimiento y el respeto de los derechos humanos son ampliamente considerados como esenciales, tanto para el principio de legalidad, como para los conceptos de equidad y justicia social y son el fundamento básico de la mayoría de las instituciones esenciales de la sociedad, tales como el sistema judicial. Los Estados tienen el deber y responsabilidad de respetar, proteger, cumplir y hacer realidad los derechos humanos. Una organización tiene la responsabilidad de respetar los derechos humanos, incluso dentro de su esfera de influencia”

Extracto de la Sección 6.3.1.2. “Derechos humanos y responsabilidad social” Norma Internacional de Responsabilidad Social ISO 26000:2010 (traducción oficial).

UNIDOS, POR UN FUTURO MEJOR

A Kimberly-Clark y a todos los grupos de interés nos preocupa cada vez más la protección de los derechos humanos. Nos inquieta el impacto en los derechos de los trabajadores, la seguridad laboral y la responsabilidad medioambiental asociada a los productos.

Es por eso que globalmente trabajamos para construir un futuro mejor para todos los que forman parte de nuestra cadena de valor, desde nuestros proveedores y sus empleados a cada uno de los colaboradores que integran la empresa. Nuestro continuo compromiso con la protección de los derechos humanos es consistente con nuestro respeto por el otro y continúa nuestra tradición de honestidad, integridad y trato justo.

Nuestras políticas se alinean con las metas de estándares internacionales, incluida la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los Principios del Pacto Global de la Organización de las Naciones Unidas.

Estos valores han sido formalmente asentados en las políticas e instrucciones de Kimberly-Clark Internacional sobre derechos humanos que también aplicamos localmente.

Este compromiso se formaliza en la **Política de Empleo sobre Derechos Humanos** y el Código de Conducta, en los **Estándares de Cumplimiento Social del Proveedor** (*Supplier Social Compliance Standards, SSCS*) y en las iniciativas de apoyo a las comunidades locales.

EN KIMBERLY-CLARK SOMOS CULTORES DEL RESPETO POR EL OTRO Y MANTENEMOS DESDE SIEMPRE UNA TRADICIÓN DE HONESTIDAD, INTEGRIDAD Y TRATO JUSTO.

DERECHOS HUMANOS EN EL ÁMBITO LABORAL

La Política de Empleo sobre Derechos Humanos es nuestra principal premisa para promover y apoyar los derechos humanos, incluyendo la igualdad de oportunidades laborales. Por consiguiente nos comprometemos a:

- Reconocer los derechos humanos universales a nivel mundial y fomentar la abolición de leyes y prácticas discriminatorias.
- Prohibir la discriminación y/o acoso por razón de: raza, color, sexo; embarazo; orientación sexual, identidad de género, edad, religión, credo, nacionalidad, origen, discapacidad, y otras categorías protegidas por la ley aplicable.
- Prohibir represalias por participar en actividades protegidas legalmente (libertad de asociación).
- Mantener programas de capacitación y otras actividades, procedimientos y controles necesarios para garantizar el cumplimiento con los requisitos del gobierno y los estándares corporativos.
- Prohibir el empleo de niños, prácticas de esclavitud, y el uso de los castigos corporales y otras formas de coerción mental o física como forma de disciplina en cualquiera de sus operaciones.
- Respetar el derecho de nuestros empleados a la libertad de asociación, incluido el derecho a la negociación colectiva a través de representantes de su elección.

Esta política se promueve por medio de la difusión del Código de Conducta y a través de cursos *e-learning*.

DERECHOS HUMANOS EN LA CADENA DE VALOR

Nuestros valores deben reflejarse en nuestras relaciones y acciones en nuestros propios lugares de trabajo y en los lugares de trabajo de los que abastecen directamente a nuestro negocio.

Por ello, los Estándares de Cumplimiento Social del Proveedor son un pilar fundamental de nuestro compromiso con los

proveedores. Los principios establecidos en estas normas son impulsadas por la creencia de que la buena ciudadanía corporativa es esencial para nuestro éxito empresarial a largo plazo.

Los SSCS transmiten nuestros valores y expectativas e identifican, previenen, mitigan y dan cuenta de violaciones de derechos humanos. Las disposiciones de los estándares son:

- Libertad de asociación y negociación de contratos colectivos
- Protección contra el trabajo infantil
- Prohibir el trabajo forzado y el abuso de la mano de obra
- Prohibir la discriminación
- Horario laboral, salario y beneficios
- Proporcionar un lugar de trabajo seguro y estable
- Proteger el medio ambiente
- Integridad empresarial

Solicitamos a nuestros proveedores firmar declaraciones anuales de cumplimiento. Esta exigencia forma parte de todos los acuerdos que Kimberly-Clark celebra con sus proveedores directos y autorizados. Para cumplir con los requisitos mínimos de los SSCS, los establecimientos deben demostrar que respetan cada uno de los postulados.

En 2011, comenzamos a relevar el cumplimiento de estas normas entre nuestros proveedores PYME, para identificar violaciones en las disposiciones. Para más información ver la sección de “*Proveedores*” dentro del Capítulo “*Productos*”, subsección “*Integrity Project*”.

DERECHOS HUMANOS EN LA COMUNIDAD

Nuestro compromiso con el bienestar de las personas que viven en las comunidades donde operamos, se visualiza en nuestro Programa de Inversión social +comUNIDAD, basado en los siguientes ejes de acción: salud, educación, calidad de vida y voluntariado. Para más información ver la sección “*Comunidad*” dentro de este capítulo.

COMPROMISO CON LA GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

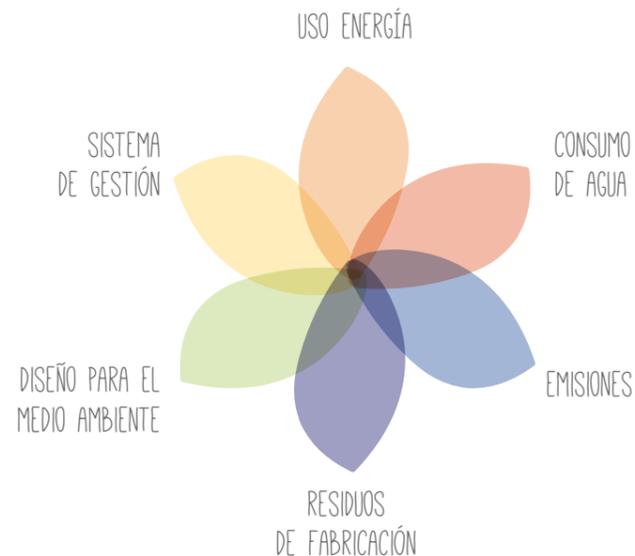


Uno de nuestros grandes desafíos es conservar y proteger el capital natural de nuestro planeta. Por eso cada año redoblamos los esfuerzos vinculados con la gestión de la fibra, el agua y la energía, recursos de los cuales más dependemos.

Formar parte de una organización global nos permite acceder a las mejores prácticas ambientales en materia de gestión de recursos y riesgos. A nivel local, cumplimos con las exigencias legales y normativas. Además, efectuamos ciclos de auditoría interna y de mejora continua de nuestro Sistema de Gestión Ambiental (SGA), con el fin de identificar nuestros desafíos como empresa de productos de consumo masivo.



Nuestro programa Visión 2015 refleja el compromiso que mantenemos con el entorno. El principal objetivo es mejorar la gestión del medio ambiente fomentando la sustentabilidad en los productos y procesos, y optimizando nuestra reputación y ventaja competitiva con un desempeño medioambiental que excede el cumplimiento legal. A través de un modo puntual y disciplinado de trabajo, Visión 2015 se centra en sectores clave de las operaciones de nuestras plantas industriales:



El seguimiento de estos indicadores se hace a través del Comité de Sustentabilidad. Para más información ver capítulo "Compartimos nuestra mirada de la Sustentabilidad"

SOMOS UNA ORGANIZACIÓN GLOBAL CON LAS MEJORES PRÁCTICAS AMBIENTALES EN MATERIA DE GESTIÓN DE RECURSOS Y RIESGOS.

SALDO DERIVADO DE LA GESTIÓN AMBIENTAL 2013 (EN PESOS)

	BERNAL	PILAR	SAN LUIS
INGRESOS ASOCIADOS AL RECICLADO DE RESIDUOS	48.590	330.846	4.170.309
SUBTOTAL INGRESOS			
EGRESOS ASOCIADOS AL TRATAMIENTO DE RESIDUOS	76.280	503.231	1.617.825
EGRESOS ASOCIADOS AL TRATAMIENTO DE EMISIONES	-	-	-
OTROS	-	-	-
SUBTOTAL EGRESOS	76.280	530.231	1.617.825
SALDO DERIVADO DE LA GESTIÓN AMBIENTAL	(27.690)	(199.385)	2.552.484

UN EQUIPO PARA LA GESTIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

La **Planta de Bernal** cuenta con un equipo que presenta en forma mensual las iniciativas y los reportes mensuales en la reunión de líderes de la operación. Además, la planta posee un sólido sistema de gestión de seguridad y medioambiente corporativo, con el que se gestionan los riesgos ambientales.

La **Planta de San Luis** por su parte tiene un equipo de personas abocadas a la gestión medioambiental. Además, organiza reuniones de comité de área y reuniones de resultados mensuales. En ellas tratamos temas relacionados con el consumo de energía, la clasificación de residuos y la cantidad de residuos que estamos reciclando, re-utilizando y trasladando a enterramiento.

En **Planta de Pilar** hay personal abocado a la gestión en seguridad y medio ambiente, implementando y manteniendo un Sistema de Gestión Corporativo. Se puso en marcha un sistema de tratamiento de residuos orgánicos (compostaje) y además se llevan a cabo reuniones mensuales que involucran a los colaboradores de todos los turnos para el reporte y seguimiento de diversas situaciones que puedan impactar en la gestión medioambiental.



EL CUIDADO DEL AGUA

Nuestro objetivo: reducir en un 25% el consumo de agua y mantener la calidad de los efluentes para el año 2015.

Durante 2013 no se hicieron cambios significativos que impacten en el consumo de agua. La planta de Bernal es la única cuyo proceso implica un consumo de agua relevante.

En este sentido, la Planta de Bernal redujo 25% el consumo de agua en 2013. En el marco de Visión 2015, fijamos un límite de consumo máximo global de 30 m³ de agua por tonelada producida. Gracias al gran esfuerzo y compromiso de los colaboradores, la Planta de Bernal alcanzó el objetivo de reducción y se encuentra por debajo de esta métrica (22 m³ por tonelada de papel producido).

EL CONSUMO DE AGUA EN NUESTRAS PLANTAS EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS

PLANTA DE BERNAL

El consumo de agua para uso industrial se realiza en esta planta. Es por eso que llevamos un registro diario del consumo de este recurso. El consumo promedio de agua en 2013 fue de 22,10m³/t de papel producido.

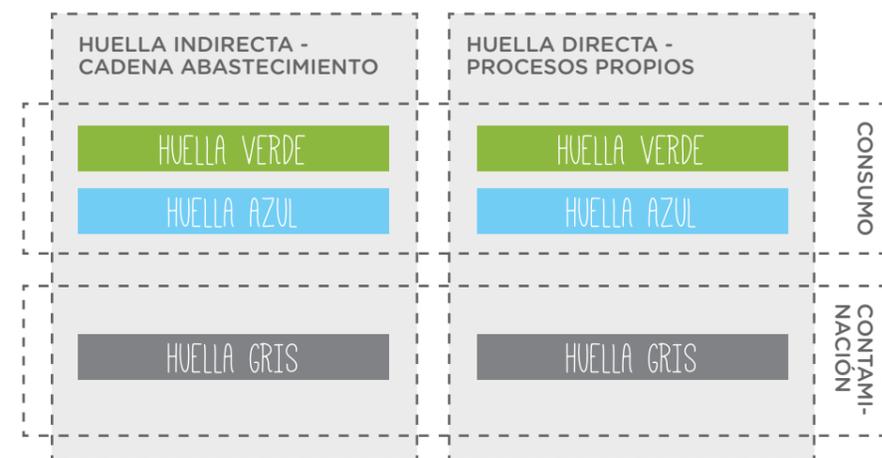
CONSUMO DE AGUA EN LA PLANTA DE BERNAL

	2011	2012	2013
CONSUMO DE AGUA (M ³)	1,011,995	517,258	491,049
VOLUMEN TOTAL DE AGUA REICLADA (M ³)	50,600	1,137,968	1,185,569
VOLUMEN TOTAL DE AGUA REICLADA (%)	5%	69%	71%
VOLUMEN TOTAL DE AGUAS RESIDUALES: EFLUENTES LÍQUIDOS EN PROCESO (M ³)	991,755	506,913	384,084

La Compañía llevó a cabo, con el asesoramiento de un consultor externo, un relevamiento detallado para calcular la huella de agua de la planta de Bernal. La metodología de cálculo que se usó es internacionalmente conocida como *Water Footprint Network*. Este sistema clasifica las fuentes de agua distinguiéndolas en:

- **AGUA AZUL:** Volumen de agua dulce consumida de los recursos hídricos de planta (aguas superficiales y subterráneas).
- **AGUA VERDE:** Volumen de agua evaporada de los recursos hídricos del planeta (agua de lluvia almacenada en el suelo como humedad).
- **AGUA GRIS:** Contaminación. Se define como el volumen de agua dulce que se requiere para asimilar la carga de contaminantes más allá de las concentraciones naturales del lugar y la calidad del agua.

HUELLA HÍDRICA DE UNA UNIDAD DE NEGOCIOS



LOS RESULTADOS FUERON:

- Huella de agua azul directa: 558.442 m³
- Huella de agua verde directa: No posee.

TRATAMIENTO DE EFLUENTES: El sistema de tratamiento de efluentes consta de dos etapas. En la primera, todas las aguas residuales del proceso se colectan en un foso pulmón y son enviadas a un sistema de flotación por aire (DAF). Los barros separados son enviados a filtros prensa para remover la mayor cantidad de agua posible y trasladarlos a una planta de cerámicas que los usa como materia prima.

El agua clarificada proveniente del DAF se envía a un filtro gravitatorio con regaderas para remover el contenido de fibra que no fue separado en el DAF. El agua aceptada es enviada a una pileta y se la reutiliza en el proceso. El agua restante termina en la cloaca pública como efluente industrial.

PARÁMETROS DE CALIDAD DEL EFLUENTE DE LA PLANTA DE BERNAL: El vuelco del efluente industrial se encuentra dentro de los parámetros legales.



PLANTA DE PILAR

En Pilar se destinan 27.000 m³ anuales de agua para consumo humano que proviene de tres perforaciones que llegan hasta la napa Acuífero Puelche. El consumo de agua se estima en base a promedios de consumo.

Tratamiento de efluentes: Nuestra planta de tratamiento trata los efluentes cloacales y los provenientes del comedor de planta y vestuarios. A fin de monitorear la calidad del efluente líquido proveniente del sistema de tratamiento y, previo a su descarga, se efectúan análisis mensuales a cargo de un Laboratorio habilitado por el Organismo Provincial para el Desarrollo Sostenible. La empresa gestionó ante la Autoridad del Agua de la Provincia de Buenos Aires el permiso de descarga de los efluentes líquidos, ya que una vez obtenidas las condiciones deseadas, se descarga al colector del Parque Industrial Pilar que desemboca en el río Luján. La planta no admite el ingreso de efluente industrial ni el aporte de aguas pluviales.

PLANTA DE SAN LUIS

En San Luis se destinan unos 24.000 m³ anuales de agua para consumo humano (baños, comedor, red de incendio y laboratorio). El consumo de agua se estima en base a promedios de consumo y no contamos con agua cruda.

El agua de la Planta de San Luis se usa en las torres de enfriamiento y, dadas las concentraciones de sales y la evaporación derivada de la baja humedad ambiente, resulta necesaria una frecuente purga de las torres, lo cual se evidencia en un alto consumo del recurso. El consumo de agua se elevó muy poco respecto al mismo período del año pasado.

En San Luis volcamos únicamente efluentes cloacales a la cloaca municipal, y contamos con trampas de aceites a la salida de los compresores. Los aceites captados son envasados en recipientes y luego se tratan como residuo especial por un proveedor habilitado.

SI BIEN NO TENEMOS UN CONSUMO DE AGUA RELEVANTE, ES ELEMENTAL REDUCIRLO TODO LO POSIBLE PARA PRESERVAR LA ESTABILIDAD DEL PLANETA Y LA CONTINUIDAD DE LAS ESPECIES QUE LO HABITAN.



ENERGÍA Y EMISIONES

Nuestro objetivo: reducir en un 5% los gases con efecto invernadero para 2015.

Durante 2013, la Planta de Bernal recortó el consumo de energía un 10% respecto de 2012. Además, generó un ahorro de un 5% en el consumo de gas natural de la caldera gracias al proyecto de bombas de condesado.

Destacamos este año el desarrollo del inventario de gases de efecto invernadero según el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero elaborado por el *World Business Council for Sustainable Development* (WBCSD) en conjunto con el *World Resources Institute* (WRI).

PARA 2014, LA PLANTA BERNAL PLANEA UNA REDUCCIÓN DEL CONSUMO RELATIVO DE ENERGÍA DE 4.4%

EL CONSUMO DE ENERGÍA DE CADA PLANTA EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS

CONSUMO DE ENERGÍA EN PLANTA DE BERNAL

	2011	2012 (1)	2013 (1)
CONSUMO DIRECTO DE ENERGÍA (EN GJ)			
GAS NATURAL	175.889	200.107	182.710
GAS GLP	-	-	-
FUEL OIL	7,184	10,36	14,784
GAS OIL	8,79	8,65	11,39
SUBTOTAL	183.083	200.126	208.885
CONSUMO INDIRECTO DE ENERGÍA (EN GJ)			
VAPOR	-	-	-
ELECTRICIDAD	82.386	96.314	96.061
SUBTOTAL	82.386	96.314	96.061
CONSUMO TOTAL DE ENERGÍA	265.469	296.440	300.746

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

Iniciativas y reducciones logradas:

- Instalación de bombas para retorno de condensado a alta presión
- Estudio de la capota para secado del papel
- Compra de tubo pitot
- Instalación de regadera de limpieza
- Revisión de la curva de carga de la prensa de succión

EMISIONES DE GASES CON EFECTO INVERNADERO EN LA PLANTA DE BERNAL

	2011	2012 (1)	2013 (1)
EMISIONES INDIRECTAS (TCO ₂)	11.648	13.617	14.100,07
EMISIONES DIRECTAS (TCO ₂)	2.842	3.062	11.114,43
GAS NATURAL	2.691	3.061	9.135,30
GAS GLP	-	-	-
FUEL OIL	151	0,22	1.067,62
GAS OIL	0,18	0,17	911,51
EMISIONES TOTALES (TCO₂)	14.491	16.679	25.214,50

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

IMPLEMENTAMOS UNA CAMPAÑA CORPORATIVA DE CARPOOLING ENTRE LOS EMPLEADOS PARA REDUCIR LAS EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO. E IMPULSAMOS EL TRASLADO DEL PERSONAL CON ÓMNIBUS PARA DESALENTAR EL USO DEL AUTO PARTICULAR.

CONSUMO DE ENERGÍA EN PLANTA PILAR

	2011	2012 (1)	2013 (1)
CONSUMO DIRECTO DE ENERGÍA (EN GJ)			
GAS NATURAL	403	294	228
GAS GLP	-	-	-
FUEL OIL	-	-	-
GAS OIL	-	-	-
SUBTOTAL	403	294	228
CONSUMO INDIRECTO DE ENERGÍA (EN GJ)			
VAPOR	-	-	-
ELECTRICIDAD	30.938	26.836	24.324
SUBTOTAL	30.938	26.836	24.324
CONSUMO TOTAL DE ENERGÍA	31.341	27.129	24.552

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

EMISIONES DE GASES CON EFECTO INVERNADERO EN PLANTA PILAR

	2011	2012 (1)	2013 (1)
EMISIONES INDIRECTAS (TCO ₂)	4.374	3.794	3.868,09
EMISIONES DIRECTAS (TCO ₂)	6,17	4,49	32,08
GAS NATURAL	6,17	4,49	18,66
GAS GLP	-	-	-
FUEL OIL	-	-	-
GAS OIL	-	-	13,42
EMISIONES TOTALES (TCO₂)	4.380	3.798	3.900,17

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

CONSUMO DE ENERGÍA EN PLANTA SAN LUIS

	2011	2012 (1)	2013 (1)
CONSUMO DIRECTO DE ENERGÍA (EN GJ)			
GAS NATURAL	-	440	359
GAS GLP	-	-	1.441
FUEL OIL	-	-	-
GAS OIL	-	-	75,36
SUBTOTAL	-	440	1.875
CONSUMO INDIRECTO DE ENERGÍA (EN GJ)			
VAPOR	-	-	-
ELECTRICIDAD	139.828	139.867	132.321
SUBTOTAL	139.828	139.867	132.321
CONSUMO TOTAL DE ENERGÍA	139.828	140.308	132.321

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

EMISIONES DE GASES CON EFECTO INVERNADERO EN PLANTA SAN LUIS

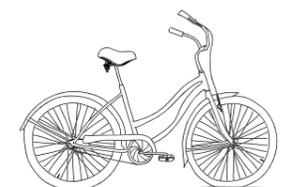
	2011	2012 (1)	2013 (1)
EMISIONES INDIRECTAS (TCO ₂)	19.770	19.775	19.715,82
EMISIONES DIRECTAS (TCO ₂)	-	6,74	32,60
GAS NATURAL	-	6,74	27,23
GAS GLP	-	-	-
FUEL OIL	-	-	-
GAS OIL	-	-	5,37
EMISIONES TOTALES (TCO₂)	19.770	19.781,74	19.748,42

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

Las emisiones asociadas a las sustancias que agotan la capa de ozono se vinculan con la existencia de equipos de acondicionamiento de aire en las instalaciones productivas y administrativas. Nuestro Departamento de Mantenimiento tiene inventarios de los equipos existentes en todas las plantas, como también del estado de

carga de los gases de cada equipo. De 43 equipos chicos, se les hizo carga de 8,6 kilogramos del gas freón 22, y de los 2 equipos chillers se recargaron 454 kilogramos del gas R123 (uno de los equipos perdió la carga completa). Cabe destacar que para la magnitud del proceso con el que contamos, estos consumos no son significativos.

LA PLANTA SAN LUIS ES LIBRE DE HUMO DESDE 2009. ADEMÁS, CUENTA CON BICICLETEROS DONDE LOS EMPLEADOS Y VISITANTES PUEDEN DEJAR SUS RODADOS.



TRATAMIENTO DE RESIDUOS

Nuestro objetivo: No enviar residuos productivos a relleno sanitario para el 2015.

Trabajamos para mejorar nuestros procesos internos de gestión, disminuir la generación de residuos y optimizar los procesos de segregación. Solo así cumpliremos los objetivos proyectados de cara a 2015.

Nuestra gestión integral de residuos comprende estas operaciones:

1. Minimización de generación de residuos
2. Reciclado de residuos que lo admitan
3. Reutilización de residuos como materia prima o insumo de otros procesos productivos.
4. Separación en forma apropiada de residuos incompatibles entre sí, para evitar su contacto en todas las etapas de la gestión.
5. Acondicionamiento y envasado de residuos industriales, cuando las medidas de higiene y seguridad ambiental lo exijan.
6. Identificación de recipientes y su contenido.



EN 2013, LA PLANTA DE BERNAL INSTALÓ DIGESTORES GENERADORES DE COMPOST. DE ESTA FORMA SE ELIMINÓ EL ENVÍO DE LOS RESIDUOS ORGÁNICOS DEL COMEDOR DE PLANTA Y SE REDUJERON EN 16 TONELADAS ANUALES LOS RESIDUOS QUE ANTES SE ENVIABAN A RELLENO SANITARIO.

GESTIÓN DE LOS RESIDUOS DE CADA PLANTA EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS

PLANTA DE BERNAL

En 2013 continuamos trabajando en la segregación dentro de planta para evitar el envío de residuos al relleno sanitario; los residuos del comedor fueron utilizados en procesos de compostaje dentro de planta.

De esta forma, los residuos de planta (cartón, plásticos) fueron clasificados y envasados para su posterior reutilización

externa. A los alambres de los fardos de papel se los reutilizó para la fabricación de jaulas y perchas metálicas. Los barros del proceso fueron aprovechados en un proceso externo. Los residuos especiales (envases de materias primas, restos de adhesivos) fueron clasificados y enviados a tratamiento mediante operadores habilitados por la provincia de Buenos Aires.

LOS BARROS RESIDUALES DE NUESTROS PROCESOS SON REUTILIZADOS PARA LA FABRICACIÓN DE LADRILLOS CERÁMICOS.



GENERACIÓN DE RESIDUOS EN LA PLANTA DE BERNAL

TIPO DE RESIDUO	DESTINO	2011	2012 (1)	2013 (1)
LODOS DE TRATAMIENTO PRIMARIO (T)	REUTILIZACIÓN PROCESO LADRILLOS	1.362	1.300	1.725
CELULOSA REUTILIZADA (T)	REINGRESO AL PROCESO	1.300	562	1.354
BLANCO 2 (T) (2)	PROCESO	2.075	387	646
PAPEL DE DIARIO (T)	PROCESO	-	-	-
METAL (T)	RECICLADO	31	24	20
CARTÓN CORRUGADO (T)	RECICLADO	81	100	152
OTROS (T)	RELLENO SANITARIO	178	94	78
TOTAL GENERADO (T)		5.027	2.467	3.975

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

(2) Blanco 2 es un insumo que consiste en papel reciclado especial reutilizado dentro del proceso productivo de la pulpa de celulosa en la Planta de Bernal.

REUTILIZAMOS EL 100% DE LA CELULOSA DESCARTADA DEL PROCESO PRODUCTIVO

GENERACIÓN DE RESIDUOS EN PLANTA PILAR

TIPO DE RESIDUO	TIPO DE RESIDUO	2011	2012 (1)	2013 (1)
CELULOSA (T)	RECICLADO	371,4	12,77	25,26
PLÁSTICO (T)	RECICLADO	342,9	451,83	164,77
MERMA RECUPERO DE TOALLAS (T)	RELLENO SANITARIO	-	-	-
CELULOSA/PLÁSTICOS MEZCLADOS (T)	RECICLADO	169,1	187,27	175,99
CARTÓN CORRUGADO (T)	RECICLADO	69,3	76,23	61,66
OTROS (T)	RELLENO SANITARIO	113	84,66	36,77
TOTAL GENERADO (T)		1.066	812,76	464,45

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

PLANTA DE SAN LUIS

En 2013 nuestro porcentaje de material que se envió a enterramiento promedió el 19% (nuestros materiales son dispuestos en fosas cavadas en la tierra que luego se tapan en lugares habilitados por el ente gubernamental y el objetivo es alcanzar el 0%). Sin embargo, aún no arribamos a una solución sobre nuestros residuos del *Reclaimer* (zona de reciclado). El hecho de trabajar fuertemente este año en el *waste* de producción significó un disminución de más del 30% de residuos que van a enterramiento. Los pañales de tercera o defectuosos son llevados a la zona de Reciclado, de donde recuperamos valores cercanos al 60% del pañal.

Durante 2013, llevamos adelante campañas de selección de residuos con la participación de toda la planta en juegos de básquet. La campaña se desarrolló en el mes de noviembre, en el marco de la Semana de la Seguridad y la Calidad, y la premisa de uno de los eventos fue reforzar la clasificación de residuos in situ. Toda la planta participó colocando diversos residuos en los cestos del color correspondiente, para lo cual lo hacía jugando al básquet. Los residuos encestandos sumaban puntos y el equipo con mayor cantidad de aciertos ganaba premios. Además, recuperamos 552 toneladas de celulosa en nuestro *Reclaimer*, con un valor de 450 USD/t.

GENERACIÓN DE RESIDUOS EN PLANTA SAN LUIS

TIPO DE RESIDUO	DESTINO	2011	2012 (1)	2013 (1)
CELULOSA (T)	RECICLADO/REINGRESO AL PROCESO	1.845	1.218	864
PLÁSTICO (T)	RECICLADO	566	1.648	1.124
RELLENO SANITARIO (RECLAIMER Y DOMICILIARIOS) (T)	RELLENO SANITARIO	800	1.185	926
CELULOSA/PLÁSTICOS MEZCLADOS (T)	RECICLADO	628	604	302
CARTÓN CORRUGADO (T)	RECICLADO	1.335	1.646	793
TOTAL GENERADO (T)		5.174	6.301	4.009

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

Se realizaron modificaciones en los datos 2012 publicados en el Reporte anterior, debido a un error de cálculo.

CONCIENTIZACIÓN AMBIENTAL: SMALL STEPS

En 2011 lanzamos una campaña a nivel global para que nuestros empleados incorporaran pequeños hábitos a fin de reducir el impacto en el medio ambiente. En 2013 relanzamos la campaña mediante una plataforma online, invitando a toda Latinoamérica a inscribirse en la misma. Entre otras acciones, los empleados recibieron bolsas para los tanques de los inodoros, que le permiten a una familia tipo de cuatro personas ahorrar alrededor de 7.600 litros de agua por año.

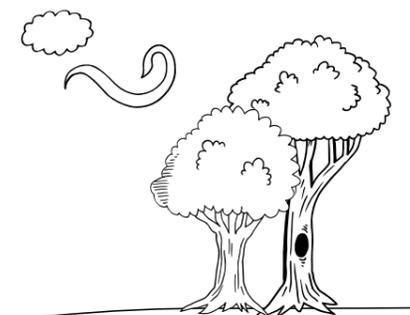
El programa *Small Steps* propuso a lo largo del año diferentes acciones tanto en el ambiente laboral como en la vida cotidiana:

- Apagar el monitor si la PC no se utilizaba por más de veinte minutos.
- Apagar el CPU y el monitor si no se utilizaban por más de dos horas.
- Apagar la computadora al finalizar el día de trabajo.
- Cerrar la llave de agua mientras se cepillaban los dientes.
- Tomar duchas cortas en lugar de baños de inmersión.
- Utilizar bicicleta para ir al trabajo, por lo menos una vez por semana.
- Compartir el transporte una vez o más por mes.
- Reducir la cantidad de impresiones.
- Utilizar bolsas ecológicas para las compras en el supermercado.

En Argentina creció un 85% la cantidad de inscriptos a partir del relanzamiento de la campaña.



MINIMIZACIÓN, RECICLADO, REUTILIZACIÓN, SEPARACIÓN, ACONDICIONAMIENTO, ENVASADO E IDENTIFICACIÓN, SON LAS CLAVES PARA EL TRATAMIENTO DE RESIDUOS.



SUSTENTABILIDAD AMBIENTAL EN PRODUCTOS

Objetivos para 2015:

- Contar con proveedores de fibra 100% certificada.
- Contar con un 25% de las ventas netas generadas por productos innovadores medioambientalmente.
- Reducir el impacto ambiental del packaging en un 20%.

CELEBRAMOS EL MES DE LA TIERRA EN WALMART

Participamos en la campaña de Walmart con nuestra marca Scott. Realizada en junio, la iniciativa tuvo por objetivo impulsar una mayor conciencia ambiental en los consumidores y dar visibilidad a los productos que hacen una diferencia positiva para el planeta.

GESTIÓN DEL IMPACTO PROVENIENTE DE LA ELABORACIÓN DE NUESTROS PRODUCTOS

MATERIALES CONSUMIDOS EN LA PLANTA DE BERNAL

MATERIALES	UNIDAD	2011	2012 (1)	2013 (1)
CARTULINA PARA TUBETES	UNIDADES POR 1.000	1.355	1.420	1.334
CAÑOS PARA BOBINAS	UNIDADES POR 100	57	86	154
FIBRAS	T	19.059	21.762	22.262
FIBRA LARGA	T	2.478	2.653	3.443
FIBRA CORTA	T	14.506	18.140	17.970
FIBRA RECICLADA	T	2.075	969	849
LÁMINAS	T	596	635	703
CAJAS/ ESTUCHES	UN	2.449.068	2.551.000	2.172.243
ADHESIVOS	T	195	171	197
QUÍMICOS	T	325	340	441
TISSUE PRODUCIDO	T	19.670	21.449	22.351
TISSUE CONVERTIDO	T	17.202	17.846	20.823

TRABAJAMOS CON PROVEEDORES DE FIBRA CERTIFICADA (FSC)
PARA DESARROLLAR NUESTROS PRODUCTOS.

PRESENTAMOS LA NUEVA TOALLA SCOTT NATURAL ECOLÓGICA AIRFLEX,
OFRECIENDO A NUESTROS CLIENTES UN PRODUCTO
MÁS ABSORBENTE, RESISTENTE Y CON UN MEJOR DESEMPEÑO,
QUE LES PERMITE DISMINUIR SU CONSUMO.

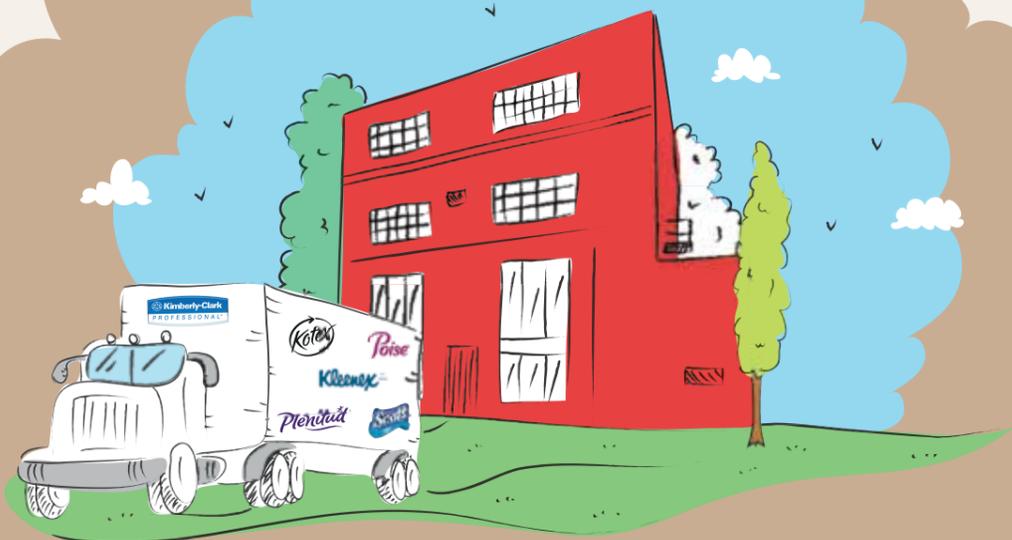
MATERIALES CONSUMIDOS EN LA PLANTA DE PILAR

MATERIALES	UNIDAD	2011	2012 (1)	2013 (1)
ADHESIVOS	T	331	209	198
AIRLAIID MATERIAL	T	54,7	53	54
BOLSAS CRISTAL/IMPRESAS	UN	88.422.285	59.054.618	57.609.291
CAJAS	UN	1.433.791	933.768	866.490
QUÍMICOS	ML	3.632	1.917	3.803
NO TEJIDO	M ²	27.368.385	25.275.888	20.297.070
PAPEL SILICONADO	T	6,16	12,55	4,54
PAPEL SILICONADO	M ²	8.154.300	10.240.925	5.741.642
LAMINA STRETCH	T	9,7	7,9	8,1
POLIETILENO	M ²	36.619.864	33.222.193	40.096.650
CELULOSA	T	3.104	2.939	2.375
CELULOSA	UN	3.386.639	2.939.299	2.375.902
SAM (MATERIAL SUPERABSORBENTE)	KG	137.449	95.991	100.802
TAPE	M	2.921.275	1.061.900	1.628.221

MATERIALES CONSUMIDOS EN LA PLANTA DE SAN LUIS

MATERIALES	UNIDAD	2011	2012 (1)	2013 (1)
CELULOSA	T	24.465	21.057	23.916
CELULOSA RECUPERADA	T	1.091	536	645
SAM (MATERIAL SUPERABSORBENTE)	T	13.914	12.904	13.548
SAM RECUPERADO	T	281	291	219
ADHESIVOS	T	1.941	1.838	1.944
LYCRA	T	221	156	156
POLIETILENO	M ²	19.639.413	5.017.212	17.820.043
LAMINADO	M ²	186.827.773	180.886.570	185.030.059
NO TEJIDO	ML	59.623.135	54.146.611	40.609.958
NO TEJIDO	M ²	560.865.835	497.961.665	538.737.671
FRONTAL	ML	55.362.837	6.182.661	3.840.232
TISSUE	T	501	457	348
BOLSA	UN	94.667.732	88.599.121	93.620.421

100% DE CELULOSA Y DE SAM RECUPERADAS
SON INGRESADAS A PROCESO (SAN LUIS)



COMPARTIMOS
—NUESTRO ESPÍRITU
INNOVADOR—

Somos una empresa internacional líder y especialista en desarrollar soluciones para el cuidado personal.

Elaboramos productos esenciales para nuestros clientes y consumidores. Y nos esforzamos por ofrecerles las mejores marcas, de la mejor manera y en los mejores lugares. Por eso, desde hace dos décadas, los argentinos nos eligen.

LA USINA ES EL PRIMER CENTRO DE INNOVACIÓN EN SHOPPER MARKETING DE LA COMPAÑÍA EN LATINOAMÉRICA. UN ESPACIO EXCLUSIVO QUE PERMITE A LOS CLIENTES CONVERTIRSE EN SOCIOS PARA DISEÑAR EL FUTURO DE LAS CATEGORÍAS DE CONSUMO MASIVO.

11
LANZAMIENTOS
EN 2013

45.266
personas nos contactaron
EN NUESTROS CANALES
de atención al cliente,
de las cuales se atendió al 96%

9.850
CLIENTES
(INCLUYENDO EL CANAL
DE VENTA DIRECTA E INDIRECTA)

NUESTRAS MARCAS

Los productos Kimberly-Clark están organizados localmente en cinco unidades de negocio según el segmento al que están destinados.

1. **Cuidado familiar:** Papel higiénico, paños reutilizables, rollos de cocina y pañuelos descartables.
2. **Cuidado femenino:** Toallas femeninas, protectores diarios y tampones.
3. **Cuidado del bebé:** Pañales, ropa interior descartable y toallitas húmedas descartables.
4. **Cuidado de adultos:** Pañales, toallitas, ropa interior descartable y productos para la etapa del climaterio.
5. **Línea profesional:** Higiene, seguridad y limpieza para empresas.



NUESTROS DESARROLLOS EN 2013

- **Nueva versión de los pañuelos de Kleenex:** Pañuelos descartables con diseños del artista Romero Britto, en formato ideal para el auto.
- **Toallitas húmedas refrescantes de Kleenex:** Con extractos de té verde y la innovadora tecnología Aquarefresh, enriquecida con aloe vera y vitamina E.
- **Tampones con aplicador de Kotex:** Nuevos tampones con aplicador Kotex® Evolution para que las mujeres se sientan más cómodas y seguras.
- **Pañales Classic Plus de Huggies:** Pañales con más cantidad de gel y el plus de absorción que las madres necesitan.
- **Toallas femeninas Multiestilo de Kotex:** Toallas femeninas con la exclusiva tecnología *Dens-Modifier*, que brinda una rápida absorción. Son las únicas toallas con alas *ultrafit* que ayudan a fijar la toalla en su lugar y pueden ser usadas con todo tipo de ropa interior, y por su diseño, adaptarse a cada mujer.
- **Kotex** renovó sus toallas femeninas nocturnas con 3 veces más gel para contar con una mayor absorción.
- **Pañales Huggies Active Sec Campeones y Princesas:** Se distinguieron no sólo por la absorción diferenciada sino también por los lanzamientos de nuevas cubiertas de animalitos. La marca además presentó la "Escuela para Padres Huggies," en una plataforma online.
- **Scott Doble Hoja:** Su nueva tecnología Smell Clean permite neutralizar los olores. Los papeles Simple y Doble Hoja Scott tuvieron como novedad el agregado de extracto de manzanilla, que cuida la piel y brinda una mayor suavidad para toda la familia.
- **Poise** lanzó nuevos productos para combatir los calores del climaterio, Spray corporal nocturno y toallitas refrescantes.
- **Línea Kimberly-Clark Professional** de protección respiratoria: Los nuevos respiradores de libre mantenimiento con marca Jackson Safety fueron creados para el mercado industrial.
- **Kimberly-Clark Professional** presentó su nueva toalla Scott Natural Ecológica AIRFLEX, que atrapa rápidamente la humedad, facilita el secado de manos y disminuye el consumo de papel.

NUESTRA ESTRATEGIA DE SUSTENTABILIDAD 2015 COMPRENDE EL DISEÑO DE PRODUCTOS INNOVADORES CON UN CICLO DE VIDA SUSTENTABLE.



PRODUCTOS Y SERVICIOS RESPONSABLES

- Mediante la Plataforma “La Salud está en tus manos”, un módulo se destina exclusivamente a la Sustentabilidad para concientizar a las personas sobre el cuidado de nuestros recursos.
- **Publicidad responsable:** Nuestras publicidades respetan el Código de Ética del Consejo de Autorregulación Publicitaria. Todos los mensajes de Kimberly-Clark contemplan la integridad moral y valoran la integridad humana en general, al tiempo que excluyen cualquier tipo de competencia desleal.



CALIDAD DE NUESTROS PRODUCTOS

Hacemos investigaciones de mercado cualitativas y cuantitativas para desarrollar nuevos productos que satisfagan la demanda de nuestros consumidores. Esto nos permite conocer en profundidad las características, preferencias y necesidades de quienes nos eligen. El área de Atención al Consumidor trabaja junto a los departamentos de Calidad y Desarrollo de cada planta. Allí reciben todos

los comentarios y reclamos que luego son considerados e investigados. Los análisis hechos en las Plantas de Pilar y San Luis en 2012 y 2013 arrojaron como resultado en todos los casos que los productos que comercializamos son seguros para los consumidores (no poseen contaminación microbiológica ni producen irritación en la piel) y cumplen con la legislación vigente solicitada por el Ministerio de Salud.

ANÁLISIS REALIZADOS EN PILAR Y SAN LUIS (1)	MICROBIOLÓGICO	IRRITACIÓN PRIMARIA	IRRITACIÓN ACUMULATIVA	SENSIBILIZACIÓN
APÓSITOS	7	2	2	2
ADULT CARE	81	53	19	19
BABY & CHILD CARE	10	5	5	5
FEMININE CARE	51	28	28	28
TOTAL 2013	149	78	54	54
TOTAL 2012	149	83	49	49

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

SEMANA DE LA CALIDAD EN LA PLANTA PILAR

Durante el mes de noviembre tuvo lugar la semana de la Higiene, la Seguridad y el Medioambiente, en la cual abordamos como tema central la Prioridad 1 del MGI. Así, realizamos dinámicas en cada turno de trabajo con un tablero de juego, con el que se trataron cuestiones de calidad, seguridad, BPM y generales. Cada dinámica fue precedida por una charla del gerente de la planta. Al final de cada actividad, se entregaron premios a los equipos ganadores. Además, proyectamos un video de seguridad y calidad con ejemplos cotidianos de la planta. Por último, con la llegada de las toallitas húmedas se organizó un stand con dos maniqués con EPP y BPM en el ingreso de la planta. Aquellos que completaron un cupón diseñado especialmente, participaron en diversos sorteos por premios.

Referencias: **MGI** es una sigla del área de calidad y significa Matriz de Gestión e Impacto. **EPP** significa Elemento de Protección Personal y **BPM** significa Buenas Prácticas de Manufactura.

LOS CLIENTES SON ALIADOS FUNDAMENTALES

Apuntamos a ser socios estratégicos de nuestros clientes, potenciar su crecimiento y fomentar la sustentabilidad en sus operaciones. Para ello, ponemos en acción toda nuestra experiencia y trayectoria institucional y les transmitimos nuestros principios con distintas herramientas de comunicación y capacitación.

- **La Salud está en tus Manos:** Esta plataforma promueve los buenos hábitos de higiene para que los empleados se sientan más sanos, productivos y comprometidos. Ofrecemos materiales de comunicación que refuerzan hábitos de higiene y concientizan sobre el uso adecuado de nuestros productos para minimizar el impacto en el medio ambiente.
- **Planificación participativa:** La división de Kimberly-Clark Professional realiza talleres participativos en los que define nuestros objetivos en el corto, mediano y largo plazo. Durante 2013, se organizaron 16 charlas para nuestros clientes sobre la plataforma La Salud está en tus manos. A su vez, instalamos en las empresas señalética bajo el concepto

de Sustentabilidad para concientizar a los empleados sobre el uso correcto de nuestro line up de productos.

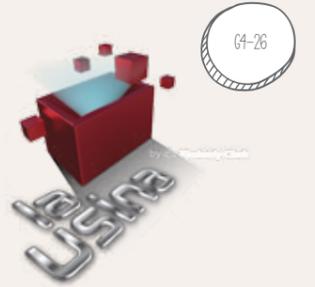
- **Club KCP:** Un programa que les permite a nuestros empleados comprar productos de consumo masivo con importantes descuentos a través de una página que desarrollamos en forma exclusiva.
- **Canales de comunicación con clientes:** Nos mantenemos en contacto por medio del correo, nuestra página web, Call Center, canal de venta directa y canal de venta indirecta.

“Usá menos, hacé más. Por un mundo sustentable”

El slogan de nuestro programa de Sustentabilidad se basa en tres pilares: Conservar nuestras materias primas, manufactura, transporte y disposición final; contribuir con responsabilidad social, y puntualmente en la campaña de lavado de manos; e innovar en el diseño y el uso de nuestros productos.

EN EL MARCO DEL PROGRAMA “LA SALUD ESTÁ EN TUS MANOS” DE KIMBERLY-CLARK PROFESSIONAL, BRINDAMOS CHARLAS SOBRE BUENOS HÁBITOS DE HIGIENE PARA LOS EMPLEADOS DE NUESTROS CLIENTES E INFORMAMOS SOBRE EL CONCEPTO DE SUSTENTABILIDAD. TAMBIÉN REFORZAMOS LA IMPORTANCIA DE UTILIZAR NUESTROS PRODUCTOS DE MANERA CORRECTA PARA NO DESPERDICAR.

INNOVACIÓN EN TRADE MARKETING EN ARGENTINA: LA USINA



- A fines de 2012 inauguramos La Usina, el primer centro de innovación en *shopper marketing* de la compañía en Latinoamérica, que permite a los clientes convertirse en socios para diseñar el futuro de las categorías de consumo masivo. La inversión fue de 500.000 dólares. La clave del éxito fue la integración de un equipo multifuncional de Kimberly-Clark en las áreas *comercial, marketing, trade marketing, supply chain, finanzas y customer service*.
- La Usina representa una nueva manera de trabajar con los clientes, un espacio de reunión y trabajo para desarrollar soluciones que eliminen las barreras de compra, y un área de experimentación para mejorar la experiencia de compra del consumidor.
- El edificio, de 540 m², cuenta con cuatro ambientes de estilo totalmente novedoso, e incluye un showroom donde se simula el espacio de venta y se observan las discusiones frente a la góndola.
- Los clientes reciben el beneficio de la obtención de herramientas que les permitan conocer más a sus shoppers y generar propuestas que faciliten el crecimiento de la categoría con mayor valor agregado. La idea es simplificarle la experiencia de compra al shopper, mejorando la navegabilidad, eliminando barreras de compra y contando con la información que requiera para tomar la decisión en el punto de venta. Para la Compañía, la premisa es hacer crecer a gran escala nuestras marcas,
- Durante el 2013 el desarrollo fue intenso, con reuniones con clientes de donde surgieron diversas iniciativas que se implementaron a lo largo del año. Un ejemplo es la incorporación de Kimberly-Clark con la marca Poise al Mes del Climatedio en la cadena de farmacias Farmacity. Se brindaron charlas, sorteos y promociones para el público femenino. La Usina obtuvo este año el Premio Mercurio en la categoría Retail Grandes Empresas, entregado por la Asociación Argentina de Marketing.

“MUCHAS DE LAS DECISIONES DE COMPRA SE TOMAN DIRECTAMENTE EN EL PUNTO DE VENTA. EN LA USINA SE COMPARTE CON LOS CLIENTES LA MIRADA DEL SHOPPER, PARA CADA CATEGORÍA Y CANAL, Y ASÍ PODER BRINDAR SOLUCIONES QUE ELIMINEN POSIBLES BARRERAS DE COMPRA”



64-26
64-27

¿CÓMO NOS COMUNICAMOS CON NUESTROS CONSUMIDORES?



Apreciamos y consideramos todas las dudas, comentarios, sugerencias o reclamos de nuestros consumidores sobre nuestros productos y su desempeño, así como sobre las distintas acciones promocionales que ejecutamos. Este intercambio nos permite innovar en términos de productos y servicios, ofrecer una mayor calidad y una mejor atención.

Nuestros consumidores pueden contactarnos por diferentes vías:

- Línea gratuita de atención 0800-333-1206, publicada en los envases de todos los productos que fabricamos
- Por *e-mail*: cac@Kimberly-Clark.com.
- En nuestra página web: <http://www.kimberly-clark.com.ar>.
- En redes sociales Facebook, Twitter y Youtube.

Además, monitoreamos la satisfacción de nuestros consumidores mediante encuestas de nuestro Centro de Atención al Consumidor o ICC (*Interactive Contact Center*). Nuestros clientes y consumidores cuentan con una línea gratuita de atención, dirección de *e-mail*, página web o redes sociales para recibir asesoramiento, resolver dudas o comunicar quejas o sugerencias. Respondemos todos los contactos recibidos, excepto aquellos a los que técnicamente nos es inviable hacerles una devolución (teléfonos o direcciones de *e-mail* mal informados, líneas telefónicas suspendidas, etc.). Durante 2013 atendimos el 96% del total de contactos establecidos.

¿CÓMO MEDIMOS LA SATISFACCIÓN DE NUESTROS CLIENTES RESPECTO DE NUESTROS PRODUCTOS Y DE NUESTRO SERVICIO DE ATENCIÓN?

- A través de distintos medios de comunicación que monitoreamos en forma permanente y de encuestas. Estas últimas arrojaron un 96,51% de intención de nuevo contacto por parte de los consumidores al Centro de Atención.
- Asimismo, cada marca cuenta con una página web y con fuerte presencia en las redes sociales donde los consumidores dejan sus impresiones. Allí, ICC toma las dudas o consultas que requieren respuesta bajo su responsabilidad.
- Utilizamos los medios de comunicación con los consumidores (incluido el *packaging* en el que se entregaron las reposiciones de producto) para transmitir los valores y principios de la empresa, y la importancia del cuidado del medio ambiente.
- Los departamentos de Calidad y Desarrollo de cada planta trabajan sobre los índices relevados por ICC para futuros lanzamientos.

CANTIDAD DE CONTACTOS RECIBIDOS EN 2013

	MAILS	LLAMADOS	TOTAL CONTACTOS	RECLAMOS	CONSULTAS
TOTAL	16.994	28.272	45.266	12.856	32.410

PROVEEDORES

Estamos convencidos de la importancia que tienen nuestros proveedores para consolidar la calidad de las operaciones. Por eso trabajamos para potenciar nuestra cadena de abastecimiento, optimizar la capacidad de gestión y agregar valor.

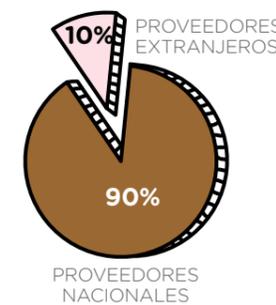
CADENA DE VALOR K-C



PROVEEDORES DE KIMBERLY-CLARK EN NÚMEROS

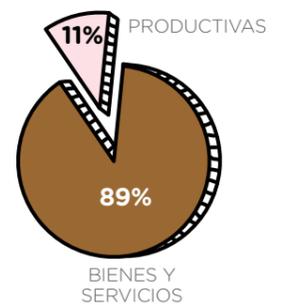
Entre todas las áreas de la Compañía trabajamos para comprender las necesidades de nuestros consumidores. A partir de ese análisis, revisamos en qué punto de la cadena de valor están las oportunidades, para encontrar las mejores soluciones, y así desarrollar productos innovadores y de calidad para nuestros clientes y consumidores.

COMPRAS



1.409
PROVEEDORES DE LOS CUALES
90% SON ARGENTINOS

COMPRAS



	2011	2012	2013
CANTIDAD DE PROVEEDORES	979	1.111	1.409
PAGO A PROVEEDORES (EN MILES DE PESOS)	1.031.500	1.479.498	1.843.082

¿CÓMO SELECCIONAMOS A NUESTROS PROVEEDORES?

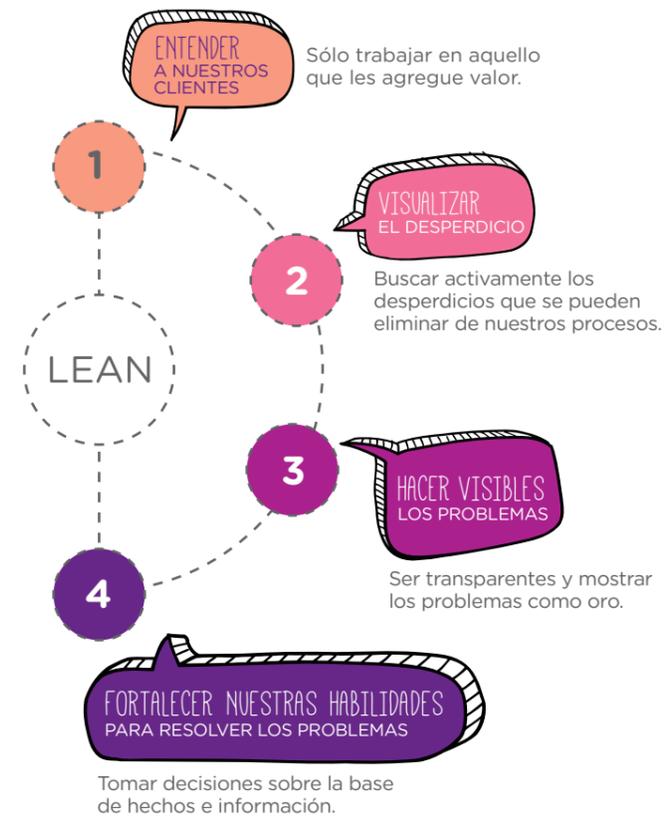
A la hora de elegir a nuestros proveedores, evaluamos la calidad de lo que producen y del servicio que brindan, así como su relación e interacción con sus empleados y con el medio ambiente. Además, el 100% de la fibra que utilizamos en nuestros procesos proviene de proveedores certificados con Forest Stewardship Council (FSC).



NUESTRO CÓDIGO DE CONDUCTA ESTABLECE LAS PAUTAS PARA LA ELECCIÓN DE LOS PROVEEDORES. AL MOMENTO DE REALIZAR UNA COMPRA, TENEMOS EN CUENTA VARIABLES COMO CALIDAD, PRECIO, SERVICIO Y CONFIABILIDAD.

AGREGAMOS VALOR EN FORMA PERMANENTE

El área de Compras trabaja en línea con la filosofía LEAN non manufacturing, una metodología que permite revisar los procesos que no agregan valor al cliente y eliminar desperdicios. Así, mejoramos nuestros resultados año tras año. La cultura LEAN se basa en cuatro pilares:



CULTURA LEAN: VISUALIZAR EL DESPERDICIO, HACER VISIBLES LOS PROBLEMAS, ENTENDER A NUESTROS CLIENTES Y FORTALECER NUESTRAS HABILIDADES.

INTEGRITY PROJECT

Con este programa promovemos la actuación con integridad, la transparencia y la ética en nuestra cadena de valor, y establecemos parámetros y estándares que buscan la excelencia mutua y la mejora continua de los procesos. La idea es fortalecer un vínculo permanente que nos permita ser sus aliados estratégicos. Es clave para nosotros transmitirles a los proveedores que trabajan con la Compañía nuestra visión, pilares y valores, el concepto de la Sustentabilidad y cómo la gestionamos en Kimberly-Clark.

Esto incluye las siguientes iniciativas:

- **Código de Conducta para proveedores:** Se establecen principios específicos que requiere la Compañía para el fortalecimiento de la eficacia en los procesos. Incluye como temáticas el trabajo infantil, la discriminación, los derechos de los empleados a asociarse, organizarse y negociar colectivamente en forma legal y pacífica, cumplimiento de todas las leyes y disposiciones aplicables respecto de salarios y horarios de los empleados; anticorrupción; y garantía de condiciones laborales seguras y saludables para la vida de los trabajadores. Los proveedores deben firmar su conformidad con este documento.
- **Guía práctica de liderazgo:** Su fin es fortalecer el cumplimiento de servicios basados en la ética y la integridad, y promover prácticas de negocios responsables en los diferentes ámbitos,

para contribuir al desarrollo económico y social del país. Temáticas principales: los líderes, la cultura organizacional y la planificación.

- **Guía práctica laboral:** Incluye información sobre las modalidades de contrato de trabajo; régimen de jornada y de accidentes de trabajo; derecho colectivo y un capítulo dedicado al régimen de las Pymes.
- **Guía práctica impositiva:** Incluye información acerca del sistema tributario en general, Impuesto a las Ganancias, Impuesto a la Ganancia mínima presunta, Impuesto al Valor Agregado (IVA), el Régimen Simplificado para pequeños Contribuyentes e Impuesto a los Bienes Personales, entre otros. Actualizamos esta guía, que había sido entregada por primera vez en 2010. Se brindó una capacitación especial este año sobre la nueva Guía y mediante un diálogo con los involucrados, se llevó a cabo una consulta sobre los temas que consideraban clave para la gestión de Sustentabilidad de Kimberly-Clark.
- **Capacitaciones a proveedores:** Esta iniciativa nos permite compartir mejores prácticas, establecer pautas de ética y transparencia, y transmitir a nuestros proveedores principios de excelencia organizacional. En conjunto con el Instituto Argentino de la Responsabilidad Social Empresaria (IARSE) desarrollamos dos talleres cuyos contenidos incluyeron: Pro-

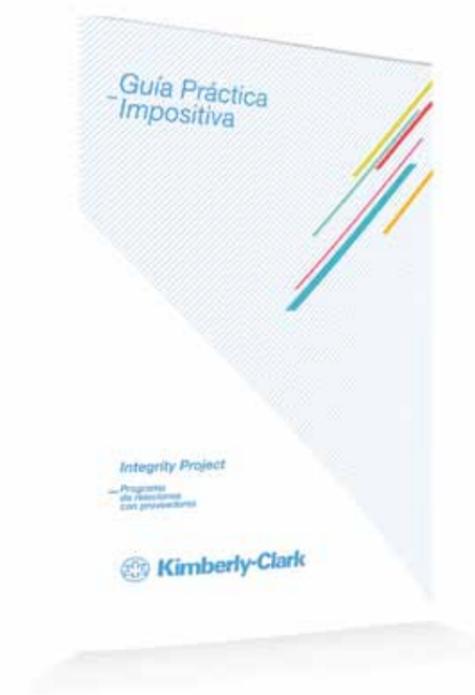
AL IGUAL QUE KIMBERLY-CLARK, NUESTROS PROVEEDORES
GESTIONAN SUS EMPRESAS BAJO ESTRUCTURAS NORMAS.

moción de la RSE y gestión Sustentable; lineamientos internacionales (Global Reporting Initiative, ISO 26000); creación de valor económico, ético, ambiental y social; huella ecológica; reciclado; grupos de interés; RSE y la cadena de valor y las 7 dimensiones de la Gestión Responsable Orientada a la Sustentabilidad.

- **Auditoría y relevamiento a proveedores:** Durante 2013 se hizo un relevamiento entre nuestros proveedores para conocer de qué manera gestionan su negocio, principalmente en aspectos laborales y de salud y seguridad. La atención se centró en los proveedores PyME, ya que son estratégicos para nuestro negocio y constituyen gran parte de

nuestra cadena de valor. Un total de 100 proveedores PyME fueron consultados sobre los siguientes temas:

- Libre elección de empleo (no al trabajo forzoso)
- Inexistencia de mano de obra infantil
- Horario laboral dentro de los límites permitidos por la legislación
- Tratamiento igualitario
- Política de no discriminación
- Salarios y beneficios adecuados
- Libertad de asociación
- Seguridad en el trabajo y preparación para emergencias
- Sistema de gestión de salud y seguridad
- Condiciones medioambientales
- Integridad empresarial



RSE EN LA CADENA DE VALOR

Kimberly-Clark cuenta con una Guía para proveedores con el objetivo de alinear las acciones de tal forma que traigan beneficios para todas las partes involucradas. Esta guía alienta a los proveedores a familiarizarse con los principios de sustentabilidad sobre los cuales la Compañía fue fundada y cimentó su crecimiento: vender productos de calidad, brindar un buen servicio al cliente y tratar de forma justa a los empleados.

La Guía está dividida en cuatro secciones:

1. Prácticas de negocio de Kimberly-Clark y expectativas de los proveedores
2. Políticas medioambientales de Kimberly-Clark
3. Métricas de Sustentabilidad - Visión 2015
4. Pacto Global de Naciones Unidas y expectativas de Kimberly-Clark en relación a la responsabilidad social

Cabe aclarar que una vez que los proveedores son habilitados a trabajar con la Compañía deben completar los siguientes documentos:

1) Declaración jurada: Entre otros temas, incluye una declaración por parte del proveedor en la que deja asentado que todo el personal en relación de dependencia se encuentra registrado en cumplimiento de las leyes laborales y previsionales.

2) Carta compromiso.

3) Acuerdo de confidencialidad: Compromiso de tratar la información confidencial que le sea suministrada por Kimberly-Clark Argentina S.A. con igual grado de seguridad, protección y confidencialidad que si fuera información confidencial propia.

4) Carta Código de Conducta del Proveedor: Establece los requisitos mínimos y los principios bajo los cuales debe operar el proveedor, comprometiéndose mediante su firma a cumplir con dicho Código, que incluye temas como el trabajo infantil, la discriminación, la libertad de asociación de los empleados, cumplimiento de leyes laborales, garantía de condiciones laborales seguras y saludables para los trabajadores.

-TABLA DE
INDICADORES GRI G4
E ISO 26000-

OFRECEMOS PRODUCTOS DE CALIDAD, BRINDAMOS UN BUEN SERVICIO AL CLIENTE Y TRATAMOS DE FORMA JUSTA A LOS EMPLEADOS.

A continuación incluimos la tabla de indicadores basada en la Guía G4 de Global Reporting Initiative (GRI, por sus siglas en inglés). Kimberly-Clark eligió la opción de conformidad “esencial” para este Reporte. Adicionalmente, se reportan algunos contenidos requeridos para la opción de conformidad “exhaustiva”, como muestra del compromiso de la Compañía por presentar una rendición de cuentas completa y transparente. Se incluye también el relacionamiento entre los indicadores GRI y las cláusulas de la ISO 26000. Por otra parte, GRI realizó el chequeo de materialidad de nuestro Reporte, verificando la correcta inclusión y comunicación de los contenidos básicos generales relacionados a la materialidad (G4-17 a G4-27).

INDICADORES GRI GUÍA G4 – CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES

CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES	PÁGINA / RESPUESTA	VERIFICACIÓN EXTERNA	CLÁUSULA ISO 26000
ESTRATEGIA Y ANÁLISIS			4.7, 6.2, 7.4.2
G4-1: Declaración del responsable principal de las decisiones de la organización sobre la importancia de la sostenibilidad para la organización y la estrategia de esta con miras a abordarla.	11, 13.	No.	
G4-2: Descripción de los principales efectos, riesgos y oportunidades.	6-9, 11-17, 21, 30-33, 58, 72-73.	No.	
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN			6.3.10, 6.4.1-6.4.2, 6.4.3, 6.4.4, 6.4.5, 6.8.5, 7.8
G4-3: Nombre de la organización.	5	No.	
G4-4: Marcas, productos y servicios más importantes.	19, 87-90.	No.	
G4-5: Lugar donde se encuentra la sede central de la organización.	Buenos Aires, Argentina.	No.	
G4-6: Países en los que opera la organización.	5, 19-20. La compañía incluida en este Reporte opera en la Argentina. Kimberly-Clark a nivel mundial está presente con centros de producción en 37 países y puntos de venta en más de 150 naciones.	No.	
G4-7: Naturaleza del régimen de propiedad y forma jurídica.	5. Kimberly-Clark Argentina es una sociedad anónima.	No.	
G4-8: Mercados servidos.	19, 86-88.	No.	
G4-9: Dimensiones de la organización.	14-17, 19-21, 37, 88.	No.	
G4-10: Desglose de empleados de la organización.	38.	No.	
G4-11: Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos.	42.	No.	
G4-12: Descripción de la cadena de suministro de la organización.	95.	No.	
G4-13: Cambios significativos durante el período objeto de análisis en el tamaño, la estructura, la propiedad accionarial o la cadena de suministro de la organización.	No se registraron cambios significativos en la compañía o en la cadena de suministro.	No.	

CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES	PÁGINA / RESPUESTA	VERIFICACIÓN EXTERNA	CLÁUSULA ISO 26000
G4-14: Descripción de cómo la organización aborda, si procede, el principio de precaución.	26-27, 72-73, 91.	No.	
G4-15: Principios u otras iniciativas externas de carácter económico, social y ambiental que la organización suscribe o ha adoptado.	35, 58-69. A nivel global somos adherentes del Pacto Global de las Naciones Unidas.	No.	
G4-16: Asociaciones y organizaciones de promoción nacional o internacional a las que la organización pertenece	35.	No.	
ASPECTOS MATERIALES IDENTIFICADOS Y COBERTURA			5.2, 7.3.2, 7.3.3, 7.3.4
G4-17: Listado de entidades cubiertas por los estados financieros de la organización y otros documentos equivalentes.	5. Todas las entidades que figuran en los estados financieros están incluidos en este Reporte (Kimberly Clark S.A.).	No.	
G4-18: Proceso de definición del contenido de la memoria y la Cobertura de cada Aspecto.	5, 6-9, 117-120. Estamos comprometidos a ampliar, en años futuros, las consultas sobre los temas relevantes de nuestro negocio a una mayor cantidad de grupos de interés.	No.	
G4-19: Listado de Aspectos materiales.	6-9, 117-120. Los Aspectos de la Guía G4 que son materiales se presentan en la tabla de relación con los asuntos incluidos en la matriz de materialidad y son aquellos incluidos y reportados dentro de esta Tabla GRI, en la sección de Contenidos básicos generales.	No.	
G4-20: Cobertura de cada Aspecto material dentro de la organización.	117-120. Todos los asuntos materiales, ya sean estratégicos o relevantes, aplican de igual manera para todas nuestras operaciones en Argentina, incluidas en Kimberly-Clark Argentina S.A. En caso de alguna excepción relacionada con indicadores específicos, la misma se aclara a lo largo del Reporte.	No.	
G4-21: Cobertura de cada Aspecto material fuera de la organización.	117-120. Todos los asuntos materiales, ya sean estratégicos o relevantes, aplican de igual manera para todas nuestras operaciones en Argentina, incluidas en Kimberly-Clark Argentina S.A. En caso de alguna excepción relacionada con indicadores específicos, la misma se aclara a lo largo del Reporte.	No.	
G4-22: Descripción de las consecuencias de las reexpresiones de la información de memorias anteriores y sus causas	No se han realizado reexpresiones significativas de la información de reportes anteriores. En los casos en los cuales la reexpresión de la información afectó la comparabilidad interanual de las tablas presentadas, se detalla su modificación en una nota al pie respectivamente.	No.	
G4-23: Cambios significativos en el alcance y la cobertura de cada Aspecto con respecto a memorias anteriores.	No existen cambios significativos en el alcance y la cobertura de los aspectos materiales con respecto a reportes anteriores.	No.	
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS			5.3
G4-24: Listado de los grupos de interés vinculados a la organización	35.	No.	

CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES	PÁGINA / RESPUESTA	VERIFICACIÓN EXTERNA	CLÁUSULA ISO 26000
G4-25: Base para la elección de los grupos de interés con los que la organización trabaja.	35. La base para la identificación y la selección de los grupos de interés se realiza sobre dos criterios: la influencia (aquellos cuyas conductas, opiniones o necesidades influyen en el desempeño de la empresa, o quienes se ven impactados por nuestra gestión) y la proximidad (según el grado de cercanía a nuestras operaciones). Considerando estos criterios, y el feedback de los grupos de interés durante el año, el Grupo de Dirección de la compañía determina los grupos de interés más relevantes con los cuales relacionarse. Asimismo, los integrantes del Comité de Sustentabilidad, de acuerdo a su experiencia y relacionamiento con los distintos grupos de interés, revisa anualmente la composición del mapa de grupos de interés de la compañía, actualizándolo en caso de que sea necesario.	No.	
G4-26: Descripción del enfoque adoptado para la participación de los grupos de interés.	6-9, 35, 57, 92-94, 99.	No.	
G4-27: Cuestiones y problemas clave han surgido a raíz de la participación de los grupos de interés y descripción de la evaluación hecha por la organización, entre otros aspectos mediante su memoria	6-9, 35, 57, 94.	No.	
PERFIL DEL REPORTE			7.5.3, 7.6.2
G4-28: Período objeto de la memoria	5.	No.	
G4-29: Fecha de la última memoria	El Reporte de Sustentabilidad anterior publicado corresponde al año 2012.	No.	
G4-30: Ciclo de presentación de memorias	5.	No.	
G4-31: Punto de contacto para cuestiones relativas al contenido de la memoria.	122.	No.	
G4-32: Opción «de conformidad» con la Guía que ha elegido la organización, Índice GRI de la opción elegida y referencia al Informe de verificación externa.	102-120.	No.	
G4-33: Política y prácticas vigentes de la organización con respecto a la verificación externa de la memoria.	Los datos de consumo de agua y energía y de las emisiones de gases de efecto invernadero fueron revisados por un consultor independiente, Ernst & Young, en el marco del armado del inventario de huella de carbono e hídrica en las plantas productivas de la compañía. El Reporte no fue verificado externamente, así como tampoco los indicadores GRI informados. No existe política corporativa respecto de la verificación y la alta dirección no ha emitido posición al respecto.	No.	
GOBIERNO CORPORATIVO			6.2, 7.4.3, 7.7.5
LA ESTRUCTURA DE GOBIERNO Y SU COMPOSICIÓN			
G4-34: Estructura de gobierno de la organización y sus comités.	22-23, 31.	No.	
G4-41: Procesos para prevenir y gestionar posibles conflictos de intereses en el órgano superior de gobierno.	22-27	No.	
EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS Y EL DESEMPEÑO DEL ÓRGANO SUPERIOR DE GOBIERNO			
G4-44: Procesos de evaluación del desempeño de órgano superior de gobierno con respecto a la gobernanza de los temas económicos, ambientales y sociales.	22-23.	No.	

CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES	PÁGINA / RESPUESTA	VERIFICACIÓN EXTERNA	CLÁUSULA ISO 26000
FUNCIONES DEL ÓRGANO SUPERIOR DE GOBIERNO EN EL ÁMBITO DE GESTIÓN DEL RIESGO			
G4-45: Función del órgano superior de gobierno en la identificación y gestión de los impactos, riesgos y oportunidades de carácter económico, ambiental y social.	22-23, 31.	No.	
G4-48: Máximo comité o cargo que revisa y aprueba la memoria de sostenibilidad de la organización y se asegura que todos los Aspectos materiales queden reflejados.	El Grupo de Dirección es el órgano encargado de revisar y aprobar el Reporte de Sustentabilidad, y de asegurar que todos los temas relevantes del negocio estén incluidos en dicho documento.	No.	
ÉTICA E INTEGRIDAD			4.4, 6.6.3
G4-56: Describe los valores, los principios, los estándares y las normas de la organización.	20, 24-25, 30-31, 68-69, 98-99.	No.	
G4-57: Mecanismos internos y externos para el asesoramiento en pro de una conducta ética y lícita, y asuntos relacionados con la integridad organizacional, tales como líneas de ayuda.	24-27.	No.	
G4-58: Mecanismos internos y externos de denuncia de conductas poco éticas o ilícitas, y asuntos relacionados con la integridad organizacional.	24-27.	No.	

INDICADORES GRI GUÍA G4 - CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS

ASPECTO MATERIAL	ENFOQUE DE GESTIÓN E INDICADORES	PÁGINA / RESPUESTA	RAZONES POR OMISIÓN	VERIFICACIÓN EXTERNA	CLÁUSULA ISO 26000
DESEMPEÑO ECONÓMICO					
DESEMPEÑO ECONÓMICO	Enfoque de gestión	6-9, 21.		No.	
	G4-EC1: Valor económico directo generado y distribuido.	21, 95. No se puede acceder a la información sobre pagos a los proveedores de capital, por lo cual este indicador se reporta de manera parcial.	Nos comprometimos a informar en el próximo Reporte los datos sobre pagos a los proveedores de capital.	No.	6.8.1-6.8.2, 6.8.3, 6.8.7, 6.8.9
	G4-EC4: Ayudas económicas recibidas otorgadas por entes del gobierno.	No se recibieron ayudas económicas por parte del gobierno.		No.	
PRESENCIA EN EL MERCADO	Enfoque de gestión	6-9, 21, 52-53.		No.	
	G4-EC5: Relación entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local por género en lugares donde se desarrollan operaciones significativas.	52-53. No existe diferenciación en materia de remuneraciones, ya sea por ubicación geográfica, el área o sector en que se desempeña, género o edad.		No.	6.3.7, 6.3.10, 6.4.3, 6.4.4, 6.8.1-6.8.2
	G4-EC6: Porcentaje de altos directivos procedentes de la comunidad local, en lugares donde se desarrollan operaciones significativas.	Dentro del Grupo de Dirección, Gustavo Schmidt es de nacionalidad uruguaya, mientras que el resto de los miembros son argentinos. Por lo cual el 86% de los miembros del Directorio pertenecen a la comunidad local, siendo argentinos.		No.	6.4.3, 6.8.1-6.8.2, 6.8.5, 6.8.7
IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS	Enfoque de gestión	6-9, 21, 58, 63.		No.	
	G4-EC7: Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los tipos de servicios.	21, 32-33, 63.		No.	6.3.9, 6.8.1-6.8.2, 6.8.7, 6.8.9
	G4-EC8: Impactos económicos indirectos significativos, y su alcance.	14-17, 21, 36-37, 58, 63, 86-87, 92-93, 95, 98-99.		No.	6.3.9, 6.6.6, 6.6.7, 6.7.8, 6.8.1-6.8.2, 6.8.5, 6.8.7, 6.8.9
PRÁCTICAS DE CONTRATACIÓN	Enfoque de gestión	6-9, 21, 95-100.		No.	
	G4-EC9: Porcentaje del gasto en los lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales.	95		No.	6.4.3, 6.6.6, 6.8.1-6.8.2, 6.8.7.
DESEMPEÑO AMBIENTAL					
6.5.1-6.5.2					
MATERIALES	Enfoque de gestión	6-9, 30-31, 70-73, 84-85.		No.	
	G4-EN1: Materiales utilizados, por peso o volumen.	84-85.		No.	6.5.4
ENERGÍA	Enfoque de gestión	6-9, 30-31, 70-73, 77-79. Los datos de consumo de agua y energía y de las emisiones gases de efecto invernadero fueron revisados por un consultor independiente, Ernst & Young, en el marco del armado del inventario de huella de carbono e hídrica en las plantas productivas de la compañía.		No.	
	G4-EN3: Consumo energético interno.	77-79.		No.	6.5.4
	G4-EN6: Reducción del consumo energético.	30-31, 77.		No.	6.5.4, 6.5.5

ASPECTO MATERIAL	ENFOQUE DE GESTIÓN E INDICADORES	PÁGINA / RESPUESTA	RAZONES POR OMISIÓN	VERIFICACIÓN EXTERNA	CLÁUSULA ISO 26000
AGUA	Enfoque de gestión	6-9, 30-31, 70-76. La Planta de Bernal es la única cuyo proceso implica un consumo de agua relevante. Los datos de consumo de agua y energía y de las emisiones de gases de efecto invernadero fueron revisados por un consultor independiente, Ernst & Young, en el marco del armado del inventario de huella de carbono e hídrica en las plantas productivas de la compañía.		No.	
	G4-EN8: Captación total de agua según la fuente	74-76.		No.	6.5.4
	G4-EN10: Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada	74-76.		No.	6.5.4
EMISIONES	Enfoque de gestión	6-9, 30-31, 70-73, 77-79. Los datos de consumo de agua y energía y de las emisiones de gases de efecto invernadero fueron revisados por un consultor independiente, Ernst & Young, en el marco del armado del inventario de huella de carbono e hídrica en las plantas productivas de la compañía.		No.	
	G4-EN15: Emisiones directas de gases de efecto invernadero (Alcance 1)	77-79. El inventario de emisiones de gases de efecto invernadero incluyó los siguientes: CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O y HCFC-22. El año de base utilizado por la compañía es 2011. La fuente de los factores de emisión utilizados fueron tomados de acuerdo a lo estipulado por la herramienta de cálculo del Protocolo de Gases de Efecto Invernadero. El potencial de calentamiento global (GWP) de cada uno de los gases contemplados en el cálculo se tomó en función de lo publicado en la Segunda Comunicación Nacional de Cambio Climático de la Secretaría de Ambiente y Desarrollo Sustentable de la Nación Argentina. En su defecto, para aquellos factores que no se encuentren disponibles, se utilizan los estipulados por el Panel Intergubernamental de Cambio Climático (IPCC, por sus siglas en inglés). El inventario no incluye la medición de emisiones de CO ₂ biogénico.		No.	6.5.5
	G4-EN16: Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (Alcance 2).	77-79. El cálculo del factor de emisión de la red eléctrica argentina se realiza en función del consumo de combustibles fósiles de las plantas que conforman la matriz energética nacional, por lo cual el gas contemplado es el CO ₂ . El factor de emisión de la red eléctrica utilizado es el publicado el 13 de agosto de 2013 por la Secretaría de Energía de la Nación Argentina cuyo valor es de 0,53 tonCo2/MWh. El año de base utilizado por la compañía es 2011.		No.	6.5.5
	G4-EN20: Emisiones de sustancias que agotan el ozono.	79.		No.	6.5.3, 6.5.5
EFLUENTES Y RESIDUOS	Enfoque de gestión	6-9, 30-31, 70-76, 80-82.		No.	
	G4-EN22: Vertido total de aguas, según su calidad y destino.	74-76.		No.	6.5.3, 6.5.4
	G4-EN23: Peso total de los residuos, según tipo y método de tratamiento.	80-82.		No.	6.5.3
	G4-EN24: Número y volumen totales de los derrames significativos.	No se han producido derrames significativos en ninguna de nuestras operaciones.		No.	6.5.3

ASPECTO MATERIAL	ENFOQUE DE GESTIÓN E INDICADORES	PÁGINA / RESPUESTA	RAZONES POR OMISIÓN	VERIFICACIÓN EXTERNA	CLÁUSULA ISO 26000
PRODUCTOS Y SERVICIOS	Enfoque de gestión	6-9, 30-31, 70-73, 84-85, 90.		No.	
	G4-EN27: Mitigación del impacto ambiental de los productos y servicios.	31, 84-85, 90. No se puede acceder a la información sobre resultados cuantitativos de la mitigación del impacto ambiental.	Estamos comprometidos a realizar mediciones cuantitativas de la mitigación del impacto ambiental de los productos y servicios en base a las iniciativas realizadas. En particular nos comprometemos para el año 2015 a reducir el impacto ambiental del packaging en un 20%.	No.	6.5.3, 6.5.4, 6.5.5, 6.7.5
CUMPLIMIENTO NORMATIVO	Enfoque de gestión	6-9, 26-27, 70-73.		No.	
	G4-EN29: Valor monetario de multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.	No hubo multas significativas por incumplimiento de la normativa ambiental.		No.	4.6
TRANSPORTE	Enfoque de gestión	6-9, 56, 70-73, 77-79.		No.	
	G4-EN30: Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal.	56, 78. En la Planta de Pilar contamos con una combi y un micro para el traslado de las personas desde determinados sitios hasta la planta localizada en el Parque Industrial de Pilar. Este servicio se encuentra tercerizado y entendemos que en el mediano plazo debemos abordar su gestión como parte de nuestra huella energética y de carbono. Adicionalmente, otras emisiones indirectas de gases con efecto invernadero se vinculan con la actividad logística desarrollada por las empresas contratistas con las que trabajamos, así como con las actividades de movilidad de nuestro personal desde y hacia sus hogares, por su propia cuenta o con los vehículos provistos por la empresa cuando sus funciones lo precisan. Este indicador se informa de manera parcial, ya que no se encuentra disponible la información cuantitativa sobre los impactos ambientales derivados de este tipo de actividades.	Nos comprometemos a abordar la gestión y cuantificar el impacto de las actividades del transporte de productos, materias primas y del transporte del personal en el mediano plazo, como parte de nuestra huella energética y de carbono.	No.	6.5.4, 6.6.6
GENERAL	Enfoque de gestión	6-9, 70-73.		No.	
	G4-EN31: Desglose de los gastos e inversiones ambientales.	73.		No.	6.5.1-6.5.2
EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES	Enfoque de gestión	6-9, 70-73, 98-100.		No.	
	G4-EN32: Porcentaje de nuevos proveedores que fueron evaluados en función de criterios ambientales	98-100. Este indicador se informa de manera parcial, ya que no se encuentra disponible la información sobre porcentaje de nuevos proveedores examinados.	Si bien se realizó un relevamiento de proveedores que incluyó consultas relacionadas con impactos ambientales, en 2014 comenzaremos a desarrollar lineamientos para una evaluación a proveedores en términos ambientales y de su impacto en la sociedad.	No.	6.3.5, 6.6.6, 7.3.1

ASPECTO MATERIAL	ENFOQUE DE GESTIÓN E INDICADORES	PÁGINA / RESPUESTA	RAZONES POR OMISIÓN	VERIFICACIÓN EXTERNA	CLÁUSULA ISO 26000
	G4-EN33: Impactos ambientales negativos significativos reales y potenciales en la cadena de suministro, y medidas adoptadas.	98-100. Este indicador se informa de manera parcial, ya que no se encuentra disponible la información sobre número de proveedores evaluados, tipos de impactos detectados y porcentaje de proveedores con impactos significativos sobre el medio ambiente.	Si bien se realizó un relevamiento de proveedores que incluyó consultas relacionadas con impactos ambientales, en 2014 comenzaremos a desarrollar lineamientos para una evaluación a proveedores en términos ambientales y de su impacto en la sociedad.	No.	6.3.5, 6.6.6, 7.3.1
MECANISMOS DE RECLAMOS SOBRE IMPACTOS AMBIENTALES	Enfoque de gestión	6-9, 24-25, 70-73.		No.	
	G4-EN34: Número de reclamaciones ambientales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.	24-25. No hubo reclamaciones ambientales durante el año 2013.		No.	6.3.6
DESEMPEÑO SOCIAL: PRACTICAS LABORALES Y TRABAJO DECENTE					
EMPLEO	Enfoque de gestión	6-9, 36-37, 42-43, 68-69, 98-100.		No.	
	G4-LA1: Número y tasa de nuevos empleados contratados y rotación media de empleados, desglosados por edad, género y región.	39-40.		No.	6.4.3
	G4-LA2: Prestaciones sociales para los empleados a jornada completa que no se ofrecen a los empleados temporales o a media jornada, desglosado por ubicaciones significativas de actividad	52-53, 55.		No.	6.4.4, 6.8.7
	G4-LA3: Índices de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por género.	40. Todos los empleados de la compañía tuvieron derecho a ejercer una baja por maternidad o paternidad, de acuerdo con la legislación argentina vigente.		No.	6.4.4
RELACIONES EMPRESA/TRABAJADORES	Enfoque de gestión	6-9, 36-37, 42-43, 68-69.		No.	
	G4-LA4: Período(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos.	El período mínimo de preaviso a empleados ante cambios organizativos que los afecten es de cuatro semanas.		No.	6.4.3, 6.4.5
SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL	Enfoque de gestión	6-9, 36-37, 42-43, 54-55.		No.	
	G4-LA5: Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud en el trabajo.	Todas nuestras plantas cuentan con Comités de Salud y Seguridad, del cual participan el 100% de las áreas operativas, y están integrados equitativamente por personal de la planta y directivo. Alcanzan, de esta manera, al 100% de los empleados.		No.	6.4.6

ASPECTO MATERIAL	ENFOQUE DE GESTIÓN E INDICADORES	PÁGINA / RESPUESTA	RAZONES POR OMISIÓN	VERIFICACIÓN EXTERNA	CLÁUSULA ISO 26000
	G4-LA6: Tipo y tasas de ausentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y género.	54. Este indicador está contestado de manera parcial, porque no se puede acceder a la información sobre salud y seguridad relacionada con los empleados de contratistas. Por el mismo motivo tampoco está reportada la información desglosada por género.	Nos comprometemos a tener disponible la información aún no reportada, en un corto plazo.	No.	6.4.6, 6.8.8
	G4-LA7: Trabajadores con alta incidencia o riesgo de contraer enfermedades relacionadas con su ocupación.	No existen trabajadores con alto riesgo o incidencia de contraer enfermedades graves relacionadas a su ocupación.		No.	6.4.6, 6.8.8
FORMACIÓN Y EDUCACIÓN	Enfoque de gestión	6-9, 36-37, 42-51.		No.	
	G4-LA9: Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por género y por categoría de empleado.	51.		No.	6.4.7
	G4-LA10: Programas de gestión de habilidades y de formación continua.	44-51.		No.	6.4.7, 6.8.5
	G4-LA11: Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, por categoría profesional y por género.	44-45.		No.	
DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	Enfoque de gestión	6-9, 24-25, 36-37, 42-43, 68-69.		No.	
	G4-LA12: Órganos de gobierno corporativo y plantilla por categoría profesional, edad, género y pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	22-23, 38-39. Dentro del Grupo de Dirección, tres miembros tienen entre 40 y 50 años de edad, mientras que los cuatro integrantes restantes son mayores a 50 años de edad. Todos ellos son hombres.		No.	6.2.3, 6.3.7, 6.3.10, 6.4.3
IGUALDAD DE REMUNERACIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES	Enfoque de gestión	6-9, 24-25, 36-37, 42-43, 52-53, 68-69.		No.	
	G4-LA13: Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional y por ubicación de operaciones significativas.	42-43, 52-53, 68-69. No existe diferenciación en materia de remuneraciones, ya sea por ubicación geográfica, el área o sector en que se desempeña, género o edad.		No.	6.3.7, 6.3.10, 6.4.3, 6.4.4
EVALUACIÓN DE PROVEEDORES SOBRE PRÁCTICAS LABORALES	Enfoque de gestión	6-9, 30-31, 36-37, 42-43, 68-69, 98-100.		No.	
	G4-LA14: Porcentaje de nuevos proveedores que fueron evaluados en función de criterios de prácticas laborales.	68-69, 98-100. Este indicador se informa de manera parcial, ya que no se encuentra disponible la información sobre porcentaje de nuevos proveedores examinados.	Si bien se realizó un relevamiento de proveedores que incluyó consultas relacionadas con impactos sobre prácticas laborales, en 2014 comenzaremos a desarrollar lineamientos para una evaluación a proveedores en términos ambientales y de su impacto en la sociedad.	No.	6.3.5, 6.4.3, 6.6.6, 7.3.1

ASPECTO MATERIAL	ENFOQUE DE GESTIÓN E INDICADORES	PÁGINA / RESPUESTA	RAZONES POR OMISIÓN	VERIFICACIÓN EXTERNA	CLÁUSULA ISO 26000
	G4-LA15: Impactos negativos significativos reales y potenciales sobre prácticas laborales en la cadena de suministro, y medidas adoptadas.	68-69, 98-100. Este indicador se informa de manera parcial, ya que no se encuentra disponible la información sobre número de proveedores evaluados, tipos de impactos detectados y porcentaje de proveedores con impactos significativos sobre prácticas laborales.	Si bien se realizó un relevamiento de proveedores que incluyó consultas relacionadas con impactos sobre prácticas laborales, en 2014 comenzaremos a desarrollar lineamientos para una evaluación a proveedores en términos ambientales y de su impacto en la sociedad.	No.	6.3.5, 6.4.3, 6.6.6, 7.3.1
MECANISMOS DE RECLAMOS SOBRE LAS PRÁCTICAS LABORALES	Enfoque de gestión	6-9, 24-25, 36-37, 42-43, 57. Cada quince días, en todas las plantas se llevan a cabo reuniones con las comisiones internas, compuestas por representantes de los trabajadores, donde se comunican las dudas e las inquietudes de los mismos y se brinda una respuesta a los temas planteados.		No.	
	G4-LA16: Número de quejas sobre prácticas laborales presentadas, tratadas, y resueltas a través de mecanismos formales.	24-25, 57. No hubo quejas significativas sobre prácticas laborales.		No.	6.3.6
DESEMPEÑO SOCIAL: DERECHOS HUMANOS					
INVERSIÓN	Enfoque de gestión	6-9, 24-25, 68-69.		No.	
	G4-HR1: Porcentaje y número total de acuerdos y contratos de inversión significativos que incluyen cláusulas incorporando preocupaciones por los derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.	68-69, 98-100. Todas las órdenes de compra incorporan cláusulas relativas al respeto de los derechos humanos.		No.	6.3.3, 6.3.5, 6.6.6
	G4-HR2: Horas de formación de empleados sobre políticas y procedimientos relacionados a los derechos humanos, incluyendo porcentaje de empleados formados.	24-25, 68-69. El 100% de los empleados participó de capacitaciones sobre políticas y procedimientos de Derechos Humanos, las que alcanzaron un total de 1.350 horas de formación.		No.	6.3.5
NO DISCRIMINACIÓN	Enfoque de gestión	6-9, 24-25, 32-33, 68-69, 98-99.		No.	
	G4-HR3: Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas	No se registraron incidentes de este tipo durante el año 2013.		No.	6.3.6, 6.3.7, 6.3.10, 6.4.3
LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y CONVENIOS COLECTIVOS	Enfoque de gestión	6-9, 24-25, 42, 68-69, 98-100.		No.	
	G4-HR4: Actividades y proveedores en los que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan ser violados o correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.	42, 68-69, 98-100. No se registraron actividades con riesgo de violación del derecho a la libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos. Este indicador se informa de manera parcial, ya que no se encuentra disponible la información sobre proveedores evaluados en relación a riesgos en el derecho a la libertad de asociación.	Si bien se realizó un relevamiento de proveedores que incluyó consultas relacionadas con impactos sobre prácticas laborales, en 2014 comenzaremos a desarrollar lineamientos para una evaluación a proveedores en términos ambientales y de su impacto en la sociedad.	No.	6.3.3, 6.3.4, 6.3.5, 6.3.8, 6.3.10, 6.4.5, 6.6.6

ASPECTO MATERIAL	ENFOQUE DE GESTIÓN E INDICADORES	PÁGINA / RESPUESTA	RAZONES POR OMISIÓN	VERIFICACIÓN EXTERNA	CLÁUSULA ISO 26000
EXPLOTACIÓN INFANTIL	Enfoque de gestión	6-9, 24-25, 68-69, 98-100.		No.	
	G4-HR5: Actividades y proveedores identificados como de riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su efectiva abolición.	68-69, 98-100. No se registraron actividades con riesgo potencial de incidentes de explotación infantil. Este indicador se informa de manera parcial, ya que no se encuentra disponible la información sobre proveedores evaluados en relación a riesgos de incidentes de explotación infantil.	Si bien se realizó un relevamiento de proveedores que incluyó consultas relacionadas con impactos sobre prácticas laborales, en 2014 comenzaremos a desarrollar lineamientos para una evaluación a proveedores en términos ambientales y de su impacto en la sociedad.	No.	6.3.3, 6.3.4, 6.3.5, 6.3.7, 6.3.10, 6.6.6, 6.8.4
TRABAJOS FORZADOS U OBLIGATORIOS	Enfoque de gestión	6-9, 24-25, 42-43, 55-56, 68-69, 98-100.		No.	
	G4-HR6: Operaciones y proveedores identificados como de riesgo significativo de ser origen de todo tipo de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.	68-69, 98-100. No se registraron actividades con riesgo potencial de incidentes de trabajo forzado. Este indicador se informa de manera parcial, ya que no se encuentra disponible la información sobre proveedores evaluados en relación a riesgos de episodios de trabajo forzado.	Si bien se realizó un relevamiento de proveedores que incluyó consultas relacionadas con impactos sobre prácticas laborales, en 2014 comenzaremos a desarrollar lineamientos para una evaluación a proveedores en términos ambientales y de su impacto en la sociedad.	No.	6.3.3, 6.3.4, 6.3.5, 6.3.10, 6.6.6
PRÁCTICAS DE SEGURIDAD	Enfoque de gestión	6-9, 68-69.		No.	
	G4-HR7: Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en aspectos de derechos humanos.	El 100% del personal de seguridad recibe capacitación en temas de derechos humanos y legales, una vez habilitados. Durante 2013 se realizó una capacitación sobre el Código de Conducta y los valores organizacionales.		No.	6.3.4, 6.3.5, 6.6.6
EVALUACIÓN	Enfoque de gestión	6-9, 42, 68-69, 98-100.		No.	
	G4-HR9: Porcentaje y número de operaciones que han sido objeto de revisiones o evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos.	68-69. El 100% de las operaciones está sujeto a evaluaciones en materia de derechos humanos. Toda la organización está alcanzada por la Política de Empleo sobre Derechos Humanos, el Código de Conducta y los Estándares de Cumplimiento Social del Proveedor.		No.	6.3.3, 6.3.4, 6.3.5
EVALUACIÓN DE PROVEEDORES SOBRE DERECHOS HUMANOS	Enfoque de gestión	6-9, 30-31, 68-69, 98-100.		No.	
	G4-HR10: Porcentaje de nuevos proveedores que fueron evaluados utilizando criterios de derechos humanos.	68-69, 98-100. Este indicador se informa de manera parcial, ya que no se encuentra disponible la información sobre porcentaje de nuevos proveedores examinados.	Si bien se realizó un relevamiento de proveedores que incluyó consultas relacionadas con impactos sobre derechos humanos, en 2014 comenzaremos a desarrollar lineamientos para una evaluación a proveedores en términos ambientales y de su impacto en la sociedad.	No.	6.3.3, 6.3.4, 6.3.5, 6.6.6

ASPECTO MATERIAL	ENFOQUE DE GESTIÓN E INDICADORES	PÁGINA / RESPUESTA	RAZONES POR OMISIÓN	VERIFICACIÓN EXTERNA	CLÁUSULA ISO 26000
	G4-HR11: Impactos negativos significativos reales y potenciales sobre derechos humanos en la cadena de suministro, y medidas adoptadas.	68-69, 98-100. Este indicador se informa de manera parcial, ya que no se encuentra disponible la información sobre número de proveedores evaluados, tipos de impactos detectados y porcentaje de proveedores con impactos significativos sobre derechos humanos.	Si bien se realizó un relevamiento de proveedores que incluyó consultas relacionadas con impactos sobre derechos humanos, en 2014 comenzaremos a desarrollar lineamientos para una evaluación a proveedores en términos ambientales y de su impacto en la sociedad.	No.	6.3.3, 6.3.4, 6.3.5, 6.6.6
MECANISMOS DE RECLAMACIÓN SOBRE DERECHOS HUMANOS	Enfoque de gestión	6-9, 24-25, 57, 68-69.		No.	
	G4-HR12: Número de reclamaciones sobre derechos humanos presentadas, tratadas, y resueltas a través de mecanismos formales.	No se registraron reclamos sobre derechos humanos.		No.	6.3.6
DESEMPEÑO SOCIAL: SOCIEDAD					
COMUNIDADES LOCALES	Enfoque de gestión	6-9, 58-69.		No.	
	G4-SO1: Porcentaje de operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo.	58-67. Desarrollamos programas de inversión social en todas las comunidades donde nuestras operaciones están establecidas. La programación de las acciones responde a las necesidades y demandas concretas de la población atendida. Previo al inicio de los programas realizados en la comunidad, se realizó una investigación previa del estado de las comunidades en los que la compañía opera, en alianza con organizaciones de la sociedad civil especializadas en estos temas. Antes del inicio de la Posta Sanitaria, se realizó una investigación sobre las características de la población y de los barrios Las Lilas y Monterrey, zona urbana marginal de Derqui, del partido de Pilar, considerando analfabetismo, hogares con necesidades básicas insatisfechas, condiciones de hacinamiento, tasas de mortalidad infantil, situación de salud, entre otros. Pilar Solidario, una iniciativa del IAE y del Hospital Austral, surgió como respuesta a un recorrido por los barrios y las escuelas, donde se detectaron los riesgos de repitencia o de deserción escolar, y la presencia de los niños en la calle. El desarrollo del programa Aprendiendo Juntos estuvo marcado por las pocas posibilidades de inserción laboral y de acceso a empleos o actividades, relacionados con la ausencia de "certificación de conocimientos" y de "credencial de garantía", en el grupo más vulnerable, el de jóvenes que no estudian, ni trabajan, especialmente aquellos que tienen entre 18 y 24 años de edad, grupo que duplica la tasa de desempleo a nivel general de la población.		No.	6.3.9, 6.5.1-6.5.2, 6.5.3, 6.8

ASPECTO MATERIAL	ENFOQUE DE GESTIÓN E INDICADORES	PÁGINA / RESPUESTA	RAZONES POR OMISIÓN	VERIFICACIÓN EXTERNA	CLÁUSULA ISO 26000
ANTI-CORRUPCIÓN	Enfoque de gestión	6-9, 24-27, 68-69, 98-99.		No.	
	G4-SO3: Porcentaje y número de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.	24-27, 68-69. La gestión del riesgo se realiza sobre el 100% de las unidades de negocio de la compañía, cuya evaluación incluye temas de anticorrupción.		No.	6.6.1-6.6.2, 6.6.3
	G4-SO4: Políticas y procedimientos de comunicación y formación sobre la lucha contra la corrupción.	24-27, 68-69, 98-100. La encuesta global para comprobar el conocimiento de los empleados acerca del Código de Conducta alcanza a todos los colaboradores, incluyendo los miembros del Grupo de Dirección. El 100% de las órdenes de compra a proveedores y socios comerciales incluyen una cláusula sobre Foreign Corrupt Practices Act (FCPA, por sus siglas en inglés).		No.	6.6.1-6.6.2, 6.6.3, 6.6.6
COMPORTAMIENTO DE COMPETENCIA DESLEAL	Enfoque de gestión	6-9, 24-25, 90.		No.	
	G4-SO7: Número de demandas por competencia desleal, prácticas monopolísticas o contra la libre competencia y resultado de las mismas.	No se registraron demandas por competencia desleal, prácticas monopolísticas o contra la libre competencia.		No.	6.6.1-6.6.2, 6.6.5, 6.6.7
CUMPLIMIENTO NORMATIVO	Enfoque de gestión	6-9, 26-27.		No.	
	G4-SO8: Valor monetario de multas y sanciones no monetarias por el incumplimiento de leyes y regulaciones.	No se registraron multas y sanciones no monetarias por el incumplimiento de leyes y regulaciones.		No.	4.6
EVALUACIÓN DE PROVEEDORES DE IMPACTOS EN LA SOCIEDAD	Enfoque de gestión	6-9, 68-69, 99-100.		No.	
	G4-SO9: Porcentaje de nuevos proveedores que fueron evaluados en función de criterios relacionados con el impacto en la sociedad.	68-69, 98-100. Este indicador se informa de manera parcial, ya que no se encuentra disponible la información sobre porcentaje de nuevos proveedores examinados.	Si bien se realizó un relevamiento de proveedores que incluyó consultas relacionadas con impactos en la sociedad, en 2014 comenzaremos a desarrollar lineamientos para una evaluación a proveedores en términos ambientales y de su impacto en la sociedad.	No.	6.3.5, 6.6.1-6.6.2, 6.6.6, 6.8.1-6.8.2, 7.3.1
	G4-SO10: Impactos negativos significativos reales y potenciales sobre la sociedad en la cadena de suministro, y medidas adoptadas.	68-69, 98-100. Este indicador se informa de manera parcial, ya que no se encuentra disponible la información sobre número de proveedores evaluados, tipos de impactos detectados y porcentaje de proveedores con impactos significativos en la sociedad.	Si bien se realizó un relevamiento de proveedores que incluyó consultas relacionadas con impactos en la sociedad, en 2014 comenzaremos a desarrollar lineamientos para una evaluación a proveedores en términos ambientales y de su impacto en la sociedad.	No.	6.3.5, 6.6.1-6.6.2, 6.6.6, 6.8.1-6.8.2, 7.3.1

ASPECTO MATERIAL	ENFOQUE DE GESTIÓN E INDICADORES	PÁGINA / RESPUESTA	RAZONES POR OMISIÓN	VERIFICACIÓN EXTERNA	CLÁUSULA ISO 26000
MECANISMOS DE RECLAMACIÓN POR IMPACTOS EN LA SOCIEDAD	Enfoque de gestión	6-9, 24-25, 57, 68-69.		No.	
	G4-SO11: Número de reclamaciones sobre impactos en la sociedad presentadas, tratadas, y resueltas a través de mecanismos formales.	No se registraron reclamos sobre impactos en la sociedad.		No.	6.3.6, 6.6.1-6.6.2, 6.8.1-6.8.2
DESEMPEÑO SOCIAL: RESPONSABILIDAD DEL PRODUCTO					
SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES	Enfoque de gestión	6-9, 89-91.		No.	
	G4-PR1: Porcentaje de categorías de productos y servicios significativos evaluados en impactos en salud y seguridad.	91. Contamos con una Política de Calidad y Seguridad de Producto. Dada la naturaleza de nuestro negocio, todos los productos son evaluados en su impacto en la salud y seguridad de los potenciales consumidores.		No.	6.7.1-6.7.2, 6.7.4, 6.7.5, 6.8.8
	G4-PR2: Número de incidentes derivados del incumplimiento de la regulación relativa a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad de clientes.	No se reportaron incidentes relacionados con incumplimiento de la regulación sobre impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad de los clientes.		No.	4.6, 6.7.1-6.7.2, 6.7.4, 6.7.5, 6.8.8
ETIQUETADO DE PRODUCTOS Y SERVICIOS	Enfoque de gestión	6-9, 89-94.		No.	
	G4-PR3: Tipo de información que requieren los procedimientos de la organización relativos a la información y el etiquetado de sus productos y servicios, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos que están sujetas a tales requisitos.	El 100% de los productos está sujeto a requerimientos informativos. Cumplimos con las Buenas Prácticas de Manufactura y con la legislación vigente. Nuestros envases declaran si son o no reciclables. Adherimos a los Códigos voluntarios de etiquetado de los productos de Fundasap (Fundación Sociedad Argentina de Pediatría).		No.	6.7.1-6.7.2, 6.7.3, 6.7.4, 6.7.5, 6.7.9
	G4-PR4: Número de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, desglosados en función del tipo de resultado.	No se registraron incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios.		No.	4.6, 6.7.1-6.7.2, 6.7.3, 6.7.4, 6.7.5, 6.7.9
	G4-PR5: Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes.	92-94.		No.	6.7.1-6.7.2, 6.7.6
COMUNICACIONES DE MARKETING	Enfoque de gestión	6-9, 90.		No.	
	G4-PR6: Venta de productos prohibidos o en litigio.	La Compañía no vende productos prohibidos en algunos mercados o que sean objeto de preguntas o debate público.		No.	
	G4-PR7: Número de casos de incumplimiento de la normativa o los códigos voluntarios relativos a las comunicaciones de marketing, tales como la publicidad, la promoción y el patrocinio, desglosados en función del tipo de resultado.	No hubo incumplimiento de la normativa o los códigos voluntarios relativos a las comunicaciones de marketing.		No.	4.6, 6.7.1-6.7.2, 6.7.3

ASPECTO MATERIAL	ENFOQUE DE GESTIÓN E INDICADORES	PÁGINA / RESPUESTA	RAZONES POR OMISIÓN	VERIFICACIÓN EXTERNA	CLÁUSULA ISO 26000
PRIVACIDAD DEL CLIENTE	Enfoque de gestión	6-9, 24-25, 92.		No.	
	G4-PR8: Número de reclamaciones en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos de los clientes.	No hubo reclamos en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos de los clientes.		No.	6.71-6.72, 6.7.7
CUMPLIMIENTO NORMATIVO	Enfoque de gestión	6-9, 26-27.		No.	
	G4-PR9: Valor monetario de las multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización.	No se recibieron multas significativas resultantes del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios.		No.	4.6, 6.71-6.7.2, 6.7.6



RELACIÓN ENTRE ASUNTOS ESTRATÉGICOS Y RELEVANTES Y LOS ASPECTOS GRI G4 (1)				COBERTURA DE LOS ASUNTOS		GRUPOS DE INTERÉS INFLUENCIADOS (4)
ASUNTO	MATRIZ MATERIALIDAD - ESTRATÉGICO / RELEVANTE	CATEGORÍA GRI G4 (2) (3)	ASPECTO GRI G4 (2)	MATERIAL DENTRO DE KIMBERLY-CLARK	MATERIAL FUERA DE KIMBERLY-CLARK	
DESEMPEÑO ECONÓMICO	R	E	DESEMPEÑO ECONÓMICO	X	X	A, C, CC, E, G, P
PRESENCIA EN EL MERCADO	E	E	PRESENCIA EN EL MERCADO	X	X	A, C, CC, E, P
IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS	R	E	CONSECUENCIAS ECONÓMICAS INDIRECTAS	X	X	A, C, E, G, P
PRÁCTICAS DE CONTRATACIÓN	R	E	PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN	X	X	P
GESTIÓN DEL RIESGO	R	N/A	N/A	X	X	A, CC, E, G, P
ESTRATEGIA DE SUSTENTABILIDAD	E	N/A	N/A	X	X	A, C, CC, E, G, P
RELACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS INTERNOS Y EXTERNOS	R	N/A	N/A	X	X	A, C, CC, E, G, P
MATERIALES	R	MA	MATERIALES	X	X	C, CC, G, P
PROCEDENCIA DE LAS MATERIAS PRIMAS PARA PRODUCCIÓN DEL PAPEL	E	N/A	N/A	X	X	C
VENTA DE RETAZOS Y MATERIALES SECUNDARIOS	R	N/A	N/A	X	X	C, P
ENERGÍA	R	MA	ENERGÍA	X	X	C, E
AGUA	E	MA	AGUA	X	X	C, E
USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS	E	N/A	N/A	X	X	C, CC, E, P
LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO	R	MA	EMISIONES	X	X	C, CC, E
PREVENCIÓN DE LA CONTAMINACIÓN	R	N/A	N/A	X	X	C, CC, E, G, P
EFLUENTES LÍQUIDOS Y GESTIÓN DE RESIDUOS	E	MA	EFLUENTES Y RESIDUOS	X	X	C, CC, G
UTILIZACIÓN DE QUÍMICOS	R	N/A	N/A	X	X	C, CC
IMPACTO AMBIENTAL DE PRODUCTOS Y SERVICIOS	R	MA	PRODUCTOS Y SERVICIOS	X	X	C, CC, G, P
EFICIENCIA EN EL CONSUMO DE PLÁSTICO	R	N/A	N/A	X	X	C
REFORESTACIÓN	R	N/A	N/A	X	X	C, G, P
CUMPLIMIENTO NORMATIVO DE LEYES Y REGULACIONES AMBIENTALES	R	MA	CUMPLIMIENTO REGULADORIO	X	X	A, C, CC, E, G, P
IMPACTO AMBIENTAL DEL TRANSPORTE DE PRODUCTOS Y SERVICIOS Y DE PERSONAL	R	MA	TRANSPORTE	X	X	C, CC, E, P
GASTOS E INVERSIONES MEDIOAMBIENTALES	R	MA	GENERAL	X		A
EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES	R	MA	EVALUACIÓN AMBIENTAL DE LOS PROVEEDORES	X	X	A, P
MECANISMOS DE RECLAMOS SOBRE IMPACTOS AMBIENTALES	R	MA	MECANISMOS DE RECLAMACIÓN EN MATERIA AMBIENTAL	X	X	C, G
EMPLEO	R	PL	EMPLEO	X		E



RELACIÓN ENTRE ASUNTOS ESTRATÉGICOS Y RELEVANTES Y LOS ASPECTOS GRI G4 (1)				COBERTURA DE LOS ASUNTOS		GRUPOS DE INTERÉS INFLUENCIADOS (4)
ASUNTO	MATRIZ MATERIALIDAD - ESTRATÉGICO / RELEVANTE	CATEGORÍA GRI G4 (2) (3)	ASPECTO GRI G4 (2)	MATERIAL DENTRO DE KIMBERLY-CLARK	MATERIAL FUERA DE KIMBERLY-CLARK	
ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO	E	N/A	N/A	X		A, E
RELACIONES EMPRESA/ TRABAJADORES	R	PL	RELACIONES ENTRE LOS TRABAJADORES Y LA DIRECCIÓN	X		E
PARTICIPACIÓN SINDICAL DE EMPLEADOS	R	N/A	N/A	X	X	E, G
SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL	E	PL	SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	X		E
DESARROLLO DE EMPLEADOS	E	PL	CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN	X		E
DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	E	PL	DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	X		E
IGUALDAD DE REMUNERACIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES	R	PL	IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES	X		E
EVALUACIÓN DE PROVEEDORES SOBRE PRÁCTICAS LABORALES	R	PL	EVALUACIÓN DE LAS PRÁCTICAS LABORALES DE LOS PROVEEDORES	X	X	E, P
MECANISMOS DE RECLAMOS SOBRE PRÁCTICAS LABORALES	R	PL	MECANISMOS DE RECLAMACIÓN SOBRE LAS PRÁCTICAS LABORALES	X	X	E, C, G
VOLUNTARIADO CORPORATIVO	R	N/A	N/A	X	X	E, C
INVERSIÓN	R	DH	INVERSIÓN	X	X	A, C
NO DISCRIMINACIÓN	E	DH	NO DISCRIMINACIÓN	X	X	E, C, G
LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y CONVENIOS COLECTIVOS	R	DH	LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA	X	X	E, C, G
EXPLOTACIÓN INFANTIL	R	DH	TRABAJO INFANTIL	X	X	E, C, G
TRABAJOS FORZADOS U OBLIGATORIOS	R	DH	TRABAJO FORZOSO	X	X	E, C, G
PRÁCTICAS DE SEGURIDAD	R	DH	MEDIDAS DE SEGURIDAD	X		E
EVALUACIÓN DE OPERACIONES SOBRE DERECHOS HUMANOS	R	DH	EVALUACIÓN	X		A, E
EVALUACIÓN DE PROVEEDORES SOBRE DERECHOS HUMANOS	R	DH	EVALUACIÓN DE LOS PROVEEDORES EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS	X	X	A, P
MECANISMOS DE RECLAMOS SOBRE DERECHOS HUMANOS	R	DH	MECANISMOS DE RECLAMACIÓN EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS	X	X	C, G
COMUNIDADES LOCALES	E	S	COMUNIDADES LOCALES	X	X	C



RELACIÓN ENTRE ASUNTOS ESTRATÉGICOS Y RELEVANTES Y LOS ASPECTOS GRI G4 (1)				COBERTURA DE LOS ASUNTOS		GRUPOS DE INTERÉS INFLUENCIADOS (4)
ASUNTO	MATRIZ MATERIALIDAD - ESTRATÉGICO / RELEVANTE	CATEGORÍA GRI G4 (2) (3)	ASPECTO GRI G4 (2)	MATERIAL DENTRO DE KIMBERLY-CLARK	MATERIAL FUERA DE KIMBERLY-CLARK	
CONTRIBUCIÓN FRENTE A CATÁSTROFES NATURALES	R	N/A	N/A	X	X	C
INICIATIVAS DE INVERSIÓN SOCIAL RELACIONADAS CON LA INFANCIA, LA MUJER Y LA FAMILIA	R	N/A	N/A	X	X	C
INICIATIVAS DE INVERSIÓN SOCIAL RELACIONADAS CON LA SALUD Y CALIDAD DE VIDA	E	N/A	N/A	X	X	C
INICIATIVAS DE INVERSIÓN SOCIAL RELACIONADAS CON LA EDUCACIÓN	E	N/A	N/A	X	X	C
INICIATIVAS DE INVERSIÓN SOCIAL RELACIONADAS CON LA INSERCIÓN LABORAL Y DESARROLLO DE HABILIDADES	R	N/A	N/A	X	X	C
ANTI-CORRUPCIÓN	E	S	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	X	X	A, E, P
COMPETENCIA JUSTA	R	S	PRÁCTICAS DE COMPETENCIA DESLEAL		X	C, CC, G, P
CUMPLIMIENTO NORMATIVO DE LEYES EN GENERAL	R	S	CUMPLIMIENTO REGULADORIO	X	X	A
PROMOCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA CADENA DE VALOR	R	N/A	N/A	X	X	P
DESARROLLO DE LOS CLIENTES	R	N/A	N/A	X	X	CC
PRÁCTICAS JUSTAS DE CONTRATACIÓN CON PROVEEDORES	E	N/A	N/A	X	X	P
EVALUACIÓN DE PROVEEDORES SOBRE IMPACTOS EN LA SOCIEDAD	R	S	EVALUACIÓN DEL IMPACTO SOCIAL DE LOS PROVEEDORES	X	X	C, P
MECANISMOS DE RECLAMOS SOBRE IMPACTOS EN LA SOCIEDAD	R	S	MECANISMOS DE RECLAMACIÓN POR IMPACTO SOCIAL	X	X	C, G
SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES Y CONSUMIDORES	R	RP	SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES	X	X	CC
CALIDAD Y SEGURIDAD DE LOS PRODUCTOS	E	N/A	N/A	X	X	CC
ETIQUETADO DE PRODUCTOS Y SERVICIOS Y SATISFACCIÓN DE LOS CLIENTES	R	RP	ETIQUETADO DE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS	X	X	CC
COMUNICACIONES DE MARKETING RESPONSABLES	R	RP	COMUNICACIONES DE MERCADOTECNIA		X	C, CC
PROTECCIÓN Y PRIVACIDAD DE LOS DATOS DE CLIENTES Y CONSUMIDORES	R	RP	PRIVACIDAD DE LOS CLIENTES	X	X	CC
EDUCACIÓN A CONSUMIDORES	R	N/A	N/A	X	X	CC



RELACIÓN ENTRE ASUNTOS ESTRATÉGICOS Y RELEVANTES Y LOS ASPECTOS GRI G4 (1)				COBERTURA DE LOS ASUNTOS		GRUPOS DE INTERÉS INFLUENCIADOS (4)
ASUNTO	MATRIZ MATERIALIDAD - ESTRATÉGICO / RELEVANTE	CATEGORÍA GRI G4 (2) (3)	ASPECTO GRI G4 (2)	MATERIAL DENTRO DE KIMBERLY-CLARK	MATERIAL FUERA DE KIMBERLY-CLARK	
DESARROLLO Y DISEÑO DE PRODUCTOS INNOVADORES	R	N/A	N/A	X	X	CC
DONACIONES DE PRODUCTOS Y SERVICIOS	R	N/A	N/A		X	C, CC
SERVICIOS DE ATENCIÓN AL CLIENTE, APOYO Y RESOLUCIÓN DE QUEJAS Y CONTROVERSIAS	E	N/A	N/A		X	CC
CUMPLIMIENTO NORMATIVO DE LEYES Y REGULACIONES RELACIONADAS A PROVISIÓN Y USO DE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS	R	RP	CUMPLIMIENTO REGULATORIO	X	X	A, CC, G

(1) No se incluyen los asuntos que se categorizaron como "No relevantes" de acuerdo al análisis de materialidad.
(2) Algunos temas están categorizados como N/A porque no aplican en una relación directa con una categoría y aspecto GRI sino que corresponden a asuntos de la estrategia de sustentabilidad de la compañía, a la Norma ISO 26000 o a tendencias de la industria en la que opera la empresa.
(3) Referencias: E: Economía, MA: Medio ambiente, PL: Desempeño social - prácticas laborales y trabajo digno, DH: Desempeño social - Derechos humanos, S: Desempeño Social - Sociedad, RP: Desempeño social - Responsabilidad sobre productos.
(4) Referencias: A: Accionistas, C: Comunidad, CC: Clientes y Consumidores, E: Empleados, G: Gobierno, P: Proveedores.

CHECK DE GLOBAL REPORTING INITIATIVE



Nemos audicimpor sim faccus desto ipsapietum quis exera vit, corersperis explitae aut voluptaquam eatum niminci vel iliquis modi ditate de et fugiani modit, om-molorem. Sust laborem velluptatur res alition estrunti occusa comnist, nulparcias dolupta taest, il mod qui omnim assimol oreperit alita quodio. Nullupt atquiss itibea volupti berfersperum issinullam, et ommost ea-temporrum, corenis aut erovid evelest utemoluptae labo. Itatet qui denis eaquas destemp orerum veliqui squaecto enessitibus resed es sequis autemperate voluptatio te laboria consequ atquis eum unt, volupta prore que dundictur? Um qui officitas molecae rerio de vel idustrum ut odi omnihil iquatum inctis excea natiam ere pro et eum reptatem sit rest is ratempe llitas illitatis sitinul lescidit id et adi alibus aut aut enes nes int, omnimin porumqu asperib eribusaperum venimus idist, ut quaerer ruptateseque nonseque adi cus ad explatat et esequo volum laceped que eos aut fugia aboremoluptas ra dipsantinvel etur sincill enihicidundi te diciam ut labo. Ota etur?

CONTAMOS CON TU OPINIÓN

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

Dirección de Asuntos Legales y Corporativos
Olga Cossettini 1031, Planta Baja | C.A.B.A (C1107CEA)
Buenos Aires, Argentina
Asuntos.corporativos.ar@kcc.com | www.kimberly-clark.com.ar

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

- Coordinación general: Dirección de Asuntos Legales y Corporativos, Buenos Aires, abril de 2014.

Papel FSC, papel procedente de fuentes responsables.

Declaración de Independencia, imparcialidad y competencia de ReporteSocial, facilitador del Reporte de Sustentabilidad de Kimberly-Clark Argentina

ReporteSocial es un emprendimiento independiente de profesionales especializados en RSE y Sustentabilidad empresaria, cuya misión es promover e impulsar esta temática en nuestro país y su incorporación en la gestión integral de las empresas.

Los profesionales del equipo tienen experiencia en el desarrollo de sistemas de gestión de RSE, estrategias de sustentabilidad, involucramiento de la Gobernanza Corporativa, concientización interna, capacitaciones en RSE/Sustentabilidad, mapeo de grupos de interés y de riesgos de Sustentabilidad, desarrollo de análisis

de materialidad y temas relevantes de la industria, diálogos con los Grupos de Interés, estudios comparativos de sustentabilidad entre empresas e industrias locales e internacionales y elaboración de reportes de RSE/Sustentabilidad, entre otros temas relacionados. Además, cuentan con experiencia en la implementación de estándares internacionales como GRI, AA1000, ISO 26000 y Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Hemos realizado el proceso de este Reporte de Sustentabilidad, su definición de contenidos, temas relevantes, trabajo trasversal con el Grupo Operativo, identificación y análisis de la información y redacción. Nuestro equipo de profesionales no está involucrado, ni lo ha estado, en otros proyectos comerciales con Kimberly-Clark Argentina o cualquier otra cuestión que pueda implicar un conflicto de interés en nuestro trabajo con la empresa. Por lo tanto, se considera que la facilitación del Proceso de Reporte de Sustentabilidad se ha realizado por un ente independiente e imparcial.

MÁS INFORMACIÓN SOBRE REPORTE SOCIAL EN
WWW.REPORTESOCIAL.COM

