
Kimberly-Clark
Colombia
Informe de
Sostenibilidad
2013

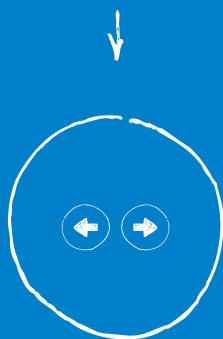
 **Kimberly-Clark** Colombia



Instrucciones

Para navegar de manera práctica por este documento, se deberá tener en cuenta la función de las siguientes herramientas:

1



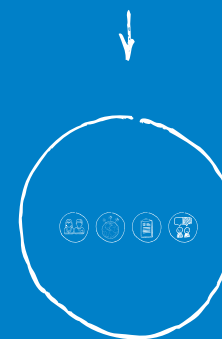
Control de desplazamiento
entre páginas

2



Identificadores de
contenido

3



Menú Superior



Kimberly-Clark Colombia Informe de Sostenibilidad 2013

Coordinación: Gerente de Asuntos Corporativos y Responsabilidad Social
Equipo de Sostenibilidad K-C 2014

Asesor Externo: RESPONDE / Lima – Perú / info@responde.pe

Diseño y Diagramación: Gatos Gemelos Comunicación

Contáctenos: Colombia.Comunicaciones2014@kcc.com



Contenido



LA ORGANIZACIÓN

- Carta del Gerente General
- Kimberly-Clark Corporación
- Kimberly-Clark Colombia
- Gobierno corporativo
- Desempeño económico
- Modelo de gestión sostenible
- Reporte de Sostenibilidad



PERSONAS

- Nuestro equipo
- Cadena de proveedores
- Seguridad y salud en nuestras operaciones



PLANETA

- Gestión del agua
- Gestión de residuos
- Cambio climático
- Promoción de prácticas ambientales



PRODUCTOS

- Nuestras marcas
- Nuestros socios estratégicos
- Promoción de ciudadanía ambiental en los consumidores y clientes
- Innovaciones eco-eficientes



RESPONSABILIDAD SOCIAL

- Nuestros programas
- Testimonios



INDICADORES GRI

- Tabla GRI





LA ORGANIZACIÓN





Carta del Gerente General [G4-1]

Kimberly-Clark Colombia reafirma nuevamente su compromiso con sus colaboradores, consumidores, clientes y proveedores, compartiendo, a través de este segundo informe, la gestión y los logros que hemos desarrollado en términos de sostenibilidad. Buscamos contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas, con productos de alta calidad y la generación de valor para nuestros grupos de interés, haciendo lo esencial para una vida mejor.

Llevamos más de 45 años de presencia en Colombia, atendiendo de forma leal y amplia las necesidades de nuestros consumidores, con un portafolio de productos de la más alta calidad y trabajando de forma transparente, íntegra y con un gobierno corporativo muy sólido. En ese sentido, reafirmamos que somos una compañía con los más estrictos estándares éticos y de respeto a ley.

Por esto, frente a la investigación que se está realizando sobre la industria, hemos comprometido nuestro apoyo, colaboración y acatamiento al proceso anunciado por la Superintendencia de Industria y Comercio (SIC). Nuestro código de conducta define claramente el deber ser de la compañía: hacemos lo correcto de forma responsable y creemos que “el cómo” hacemos las cosas es más importante que “el cuánto” logramos.

El 2013 ha sido un año de grandes logros, que estamos orgullosos de compartir. Continuamos demostrando el

compromiso con nuestro equipo, brindando programas de formación y evaluaciones de desempeño al 100% de nuestros colaboradores, buscando su crecimiento profesional y personal y promoviendo el balance vida-trabajo. Asimismo, los empoderamos en el cuidado de su salud y seguridad, desarrollando iniciativas innovadoras, como nuestro programa de salud emocional o ergonomía participativa. Ello nos ha llevado a ocupar el primer puesto del índice de Great Place to Work dentro de las multinacionales de Latinoamérica.

Nuestra Kultura Ganadora define quiénes somos, y eso es lo que nos diferencia. La compartimos con nuestros grupos de interés, a través de la elevación de estándares laborales y ambientales con nuestros proveedores y clientes, buscando construir confianza que genere alianzas a largo plazo.

Cuidamos el medioambiente haciendo uso eficiente de nuestros recursos. Como prueba de ello, invertimos más de \$5 mil millones en iniciativas ambientales. Gracias a la búsqueda de mejora continua, hemos logrado aumentar la reutilización de agua en nuestras operaciones, disminuir la generación de residuos y minimizar la producción de gases de efecto invernadero.

A la vez, promovemos la creación de conciencia ambiental con nuestros diferentes grupos de interés, mediante campañas de reciclaje y realización de auditorías, entre otras iniciativas. Durante este mismo año celebramos la segunda edición de

los “Ekcopremios - Ahorro por Naturaleza”, galardón que busca destacar a las empresas del país que enfrentan y resuelven un problema ambiental, visibilizando las buenas prácticas realizadas.

Buscamos generar bienestar en los hogares colombianos a través de nuestras marcas. Por ello, cada producto que ofrecemos está fabricado con altos estándares de calidad e innovación.

Además, invertimos más de \$500 millones en nuestros programas de responsabilidad social, y así reafirmamos que Kimberly-Clark Colombia quiere seguir dejando huella en las comunidades donde operamos, construyendo en conjunto mejores oportunidades para los colombianos.

A continuación les compartimos nuestro segundo Reporte de Sostenibilidad, basado en la metodología G4 de la *Global Reporting Initiative* (GRI). A través de esta hemos analizado la gestión en toda nuestra cadena de valor, identificando los aspectos relevantes para la empresa y nuestros grupos de interés.



Percy

Percy Munte
Gerente General



Kimberly-Clark Corporación

Desde hace más de **140 años** en Kimberly-Clark Corporación (KCC) producimos y comercializamos productos para el **cuidado e higiene personal, del hogar y de las industrias.**

Como una gran empresa que está presente en múltiples lugares del planeta, ayudando a **mejorar la calidad de vida** de millones de personas, en KCC nos enfocamos en implementar **buenas prácticas y usos sostenibles**, con un menor impacto para el medioambiente, y al mismo tiempo generar un agradable y justo entorno laboral para nuestros miles de colaboradores.

Kimberly-Clark Corporation nace en 1872, en Wisconsin, EE. UU.



Kimberly-Clark Corporación

Contamos con más de **58.000** colaboradores trabajando en 45 países del mundo

Durante el 2013, realizamos una contribución de **US\$35** millones en causas sociales

Lideramos el mercado en más de **175** países del mundo

Logramos una venta de **\$21,2** billones durante el año 2013

1/4 de la población mundial usa a diario nuestros productos

Hemos inventado **5** de las **9** categorías en las que competimos

VISIÓN Guiar al mundo en lo esencial para una vida mejor

MISIÓN Dar cada día un paso adelante para mejorar la salud, el bienestar y la higiene de las personas

Nuestros valores



INNOVACIÓN

Estamos comprometidos con las nuevas ideas que aportan valor



AUTENTICIDAD

Continuamos con nuestra herencia de honestidad, integridad y coraje, haciendo lo correcto



RESPONSABILIDAD

Somos responsables por el futuro de nuestro negocio y nuestro futuro



SOLIDARIDAD

Respetamos y cuidamos a las comunidades con las que vivimos y trabajamos



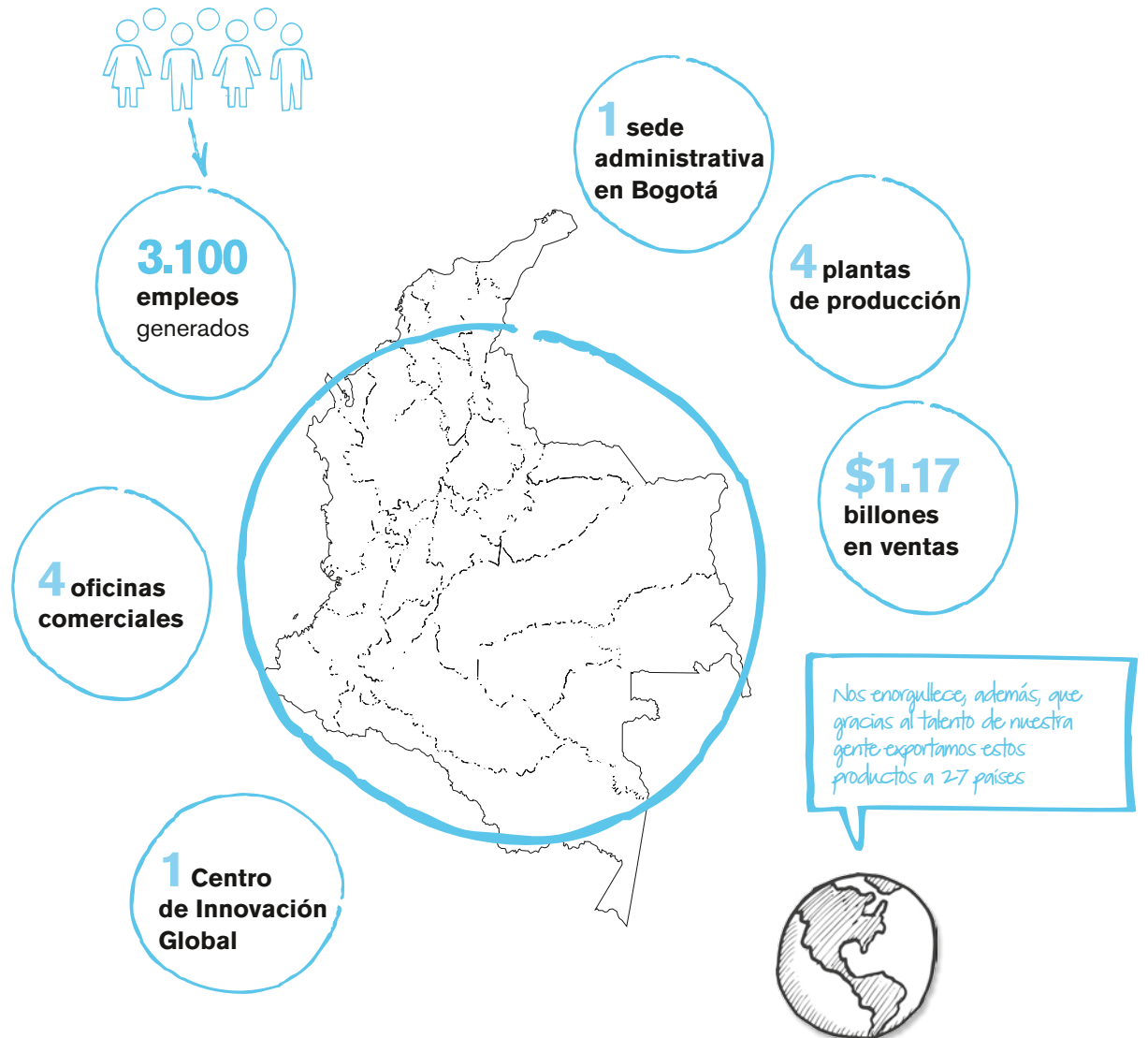
Kimberly-Clark Colombia

Desde nuestros inicios, a finales de la década de los setenta, nos propusimos contribuir al desarrollo del país y al bienestar de los hogares colombianos, perfeccionando continuamente las actividades de producción, mercadeo, distribución y ventas.

Buscamos ser sobresalientes en el día a día, trabajando de la mano de nuestros grupos de interés para lograr el objetivo principal: mejorar la calidad de vida de todos los hogares colombianos.

[G4-4] Contamos con cuatro de las cincuenta plantas de producción que KCC tiene alrededor del mundo. Estas nos permiten abastecer a los colombianos con productos innovadores, como Huggies, Kleenex, Kotex, Scott, Plenitud, Poise, Kimberly-Clark Professional, Kleenguard y Wypall.

[G4-8] Nos enorgullece, además, que gracias al talento de nuestra gente exportamos estos productos a 27 países: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, Gran Bretaña, Guatemala, Honduras, India, Jamaica, Corea, México, Malasia, Panamá, Perú, Puerto Rico, Paraguay, Rusia, Salvador, Tailandia, Taiwán, EE. UU., Uruguay, Venezuela y Sudáfrica.



ISO 14001

Planta de Barbosa

(Antioquia, 1968)

Enfocada en productos elaborados con la tecnología hidrotejido, como toallas lavables y reusables, para el hogar y el sector institucional.



Planta Papeles del Cauca (PDC)

(Cauca, 2001)

Es la planta más moderna de K-C en América Latina. Dedicada a la fabricación de papel higiénico Scott, faciales Kleenex, servilletas, pañitos húmedos Huggies y papel toalla de cocina.



Planta de Tocancipá

(Cundinamarca, 1994)

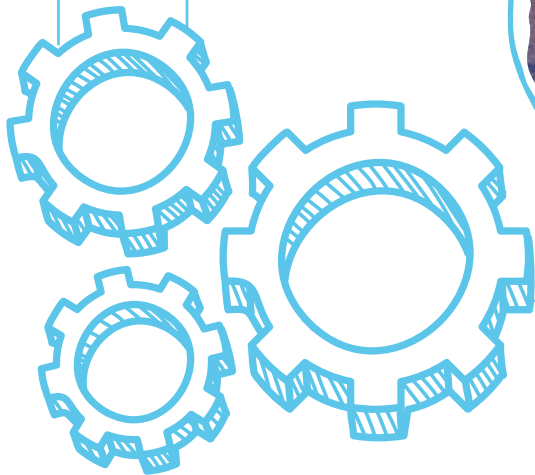
Especializada en la fabricación de pañales de bebé, toallas higiénicas y pañales para adultos.



ISO 14001

K-C Antioquia Global (2008)

Enfocada en la fabricación de los productos de la línea institucional Kimberly-Clark Professional y productos de tecnología Airflex, como toallas de mano, servilletas y papel higiénico Scott.





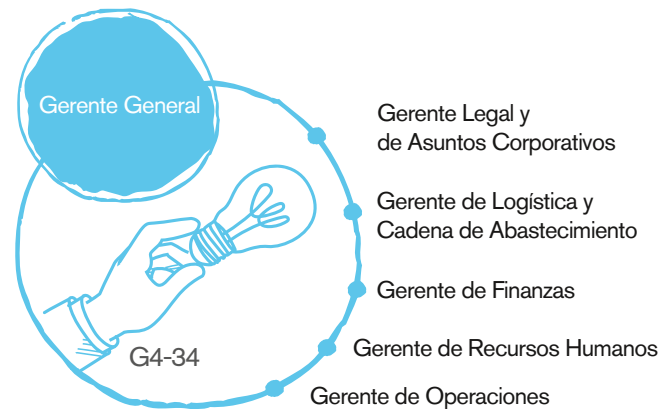
Gobierno corporativo

Transparencia, integridad y buen gobierno corporativo son los pilares sobre los que construimos nuestra empresa.

Hemos definido las áreas estratégicas que necesitamos para desarrollar adecuadamente nuestras operaciones y actividades, atribuyendo metas y responsabilidades a los diferentes **Leadership Teams** (también conocidos como comités) a cargo.

El Equipo de Liderazgo, o Comité de Gerencia, es el **máximo órgano de gobierno**, y se encuentra conformado por las cinco principales gerencias de la compañía. Su presidente es el Gerente General.

Organigrama del Equipo de Liderazgo [G4-38]



Además del Equipo de Liderazgo, contamos con el Equipo de Liderazgo Comercial:





Nuestro Código de Conducta G4-56

Aplicamos nuestro **Código de Conducta** tanto en el día a día de la organización como en la relación con nuestros grupos de interés, y brindamos capacitaciones para asegurarnos de que nuestra gente lo comprenda y cumpla.

En el código están contemplados temas como la libertad de asociación, diversidad y no discriminación, derechos humanos, seguridad y respeto en el lugar de trabajo, conflictos de intereses, prevención de fraude, confidencialidad de la información y registro de recursos de la organización.

Nos preocupamos por evitar cualquier tipo de acto de corrupción dentro de la organización, y entre los clientes y proveedores que forman parte de nuestra cadena. Para afianzar esto, suscribimos con ellos contratos que sellen el compromiso de no permitir ni incurrir en cualquier tipo de práctica de corrupción, de acuerdo con lo establecido en el documento **Foreign Corrupt Practices Act (FCPA)**.

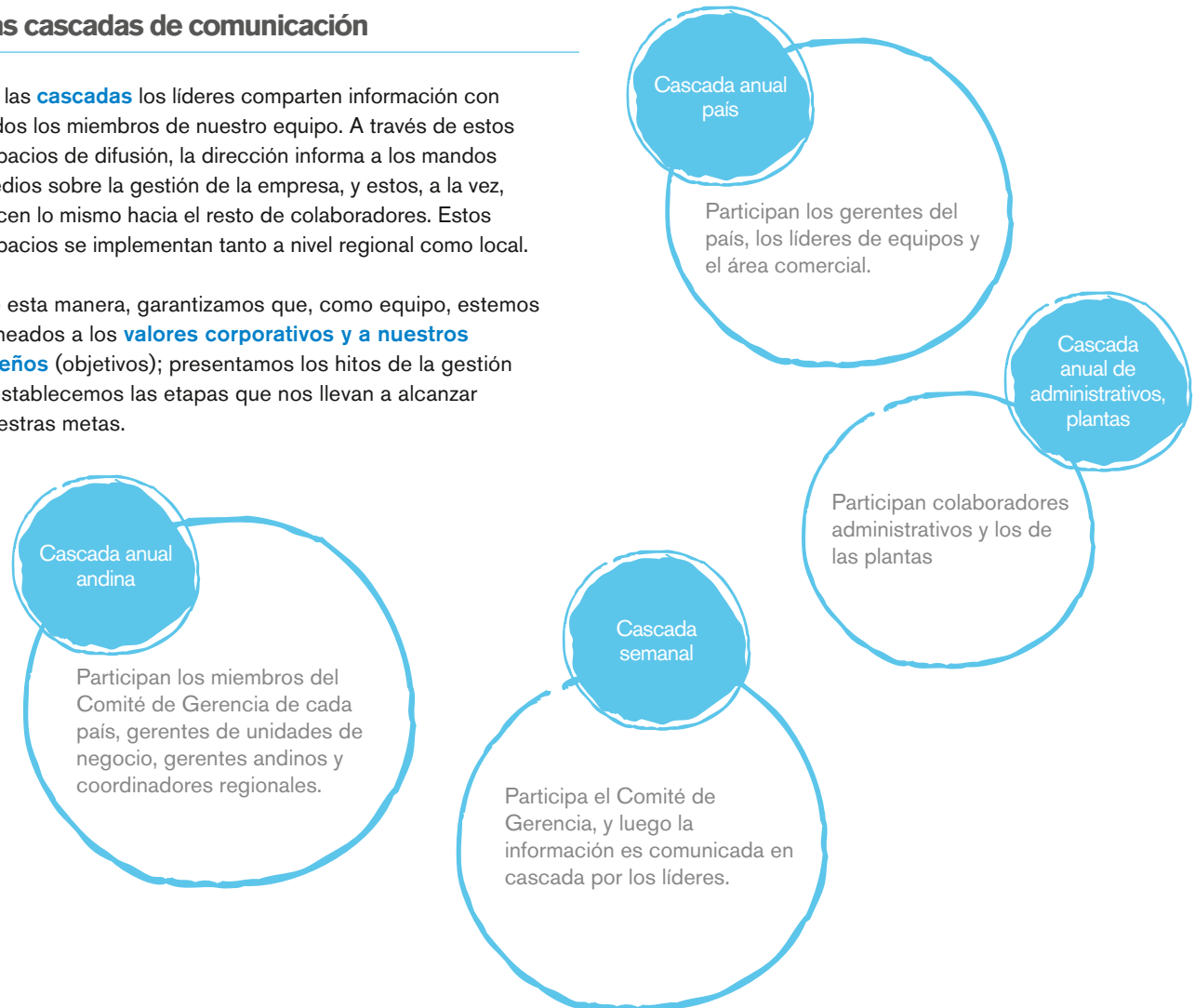


A su vez, mediante la Línea del Código de Conducta **01-8000-51-2020**, disponible las 24 horas del día, los 365 días del año, todos nuestros grupos de interés pueden informar de manera anónima sus inquietudes sobre el cumplimiento de esta norma.

Las cascadas de comunicación

En las **cascadas** los líderes comparten información con todos los miembros de nuestro equipo. A través de estos espacios de difusión, la dirección informa a los mandos medios sobre la gestión de la empresa, y estos, a la vez, hacen lo mismo hacia el resto de colaboradores. Estos espacios se implementan tanto a nivel regional como local.

De esta manera, garantizamos que, como equipo, estemos alineados a los **valores corporativos y a nuestros sueños** (objetivos); presentamos los hitos de la gestión y establecemos las etapas que nos llevan a alcanzar nuestras metas.





Desempeño económico [G4-9]

Aumentamos nuestras ventas totales en un 37% respecto al 2012

Medimos nuestro desempeño económico como la contribución que hacemos para generar más valor a nuestros grupos de interés y, por ende, al desarrollo del país y al **bienestar de los hogares colombianos**.

Creemos en la fuerza de las alianzas estratégicas y sinergias con las organizaciones e instituciones del país, para construir nuevo talento y desarrollar ideas innovadoras.



Impacto económico (millones de pesos colombianos) [G4-9]

Componente	2013	2012
Ventas totales	1.179.112	857.193
Exportaciones	257.689	384.705
Costos operativos	691.287	664.754
Salarios y beneficios sociales para los empleados	73.301	70.557
Costos de financiamiento	51.857	36.315
Investigación y desarrollo	2.573	1.682
Inversión social y donaciones	494	558
Contribuciones al Estado*	865	850
Compras a proveedores	919.004	794.423

* No incluye el pago de impuestos



Modelo de gestión sostenible

Nuestro modelo de negocio se basa en una gestión sostenible, que se estructura en tres grandes áreas: Personas, Planeta y Productos. Nos fijamos metas a cinco años, las cuales están plasmadas en nuestra Visión de Sostenibilidad 2015. Ello nos permite consolidarnos como una organización competitiva y responsable, difundiendo altos estándares y buenas prácticas en toda la cadena de valor.



PERSONAS

100% de cumplimiento de la cadena de suministro según los estándares sociales de K-C

PERSONAS

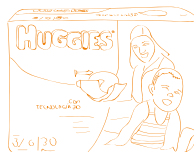
0 accidentes laborales

PERSONAS

Programas de enfoque social en todas las comunidades

PRODUCTOS

20% de reducción en impacto medioambiental del embalaje

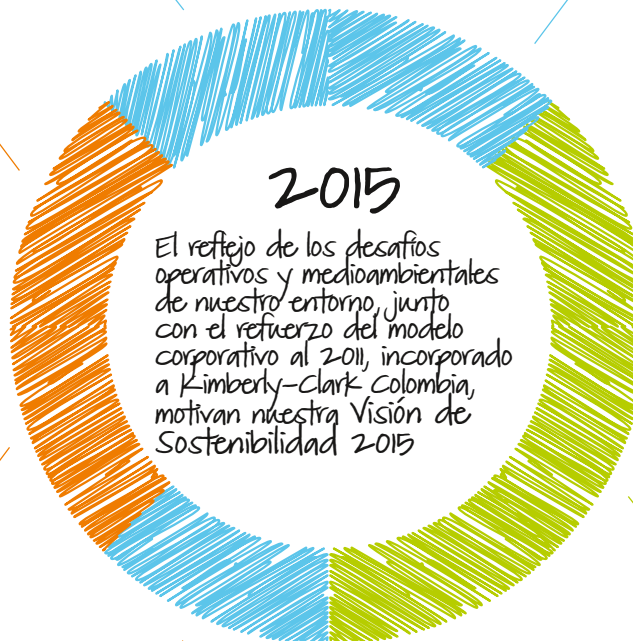


PRODUCTOS

25% de las ventas netas para el 2015, de productos innovadores para el medioambiente

PRODUCTOS

250 millones de nuevos consumidores contactados



PLANETA

25% de reducción en el uso de agua y calidad mantenida de descarga

PLANETA

Fibra certificada 100%

PLANETA

5% de reducción absoluta Gases de Efecto Invernadero (GEI)

PLANETA

0 residuos de producción en vertedero





Grupos de interés [G4-24, G4-25]

Compartimos nuestra visión con los distintos grupos de interés a lo largo de la cadena de valor, estableciendo lazos de confianza, elevando los estándares de actuación y consolidando nuestros esfuerzos de competitividad y sostenibilidad en el día a día.

Basados en las expectativas de los distintos actores con los que nos relacionamos, priorizamos como nuestros grupos de interés a los siguientes: **colaboradores, clientes, promoción y fuerza de ventas, consumidores y comunidad.**

A través de la comunicación desarrollamos nuestra relación con ellos, y los involucramos en nuestra gestión sostenible. Para propiciar espacios continuos de relacionamiento, contamos con diversos canales:

- **Colaboradores:** espacios de diálogo, mecanismos de comunicación interna
- **Cientes (distribuidores, mayoristas y cadenas):** telecliente, encuestas de satisfacción propias e independientes
- **Promoción y fuerza de ventas:** actividades en la organización, capacitaciones
- **Consumidores:** línea de atención al consumidor, redes sociales, investigaciones de mercado
- **Comunidad:** reuniones mensuales, espacios de diálogo

Cadena de valor de K-C Colombia [G4-12]





Reporte de Sostenibilidad

Uno de los pilares de nuestro proceso de gestión de sostenibilidad es el Reporte, en el que damos cuenta de los avances y oportunidades de mejora. En esa línea, y por segundo año consecutivo, presentamos nuestro Reporte de Sostenibilidad, esta vez basándonos en la versión G4 de la *Global Reporting Initiative* (GRI). Gracias a esta nueva metodología, hemos analizado nuestra gestión e identificado aquellos aspectos relevantes, tanto para Kimberly-Clark Colombia como para los grupos de interés, a partir de nuestros tres pilares: [Personas](#), [Planeta](#) y [Productos](#).

Para determinar los temas que van a ser reportados, analizamos los impactos y riesgos de nuestra cadena de valor, en cada una de las etapas del negocio. [G4-26] Asimismo, incorporamos la [Visión de Sostenibilidad 2015](#) y realizamos entrevistas con representantes de nuestros grupos de interés: proveedores, clientes, colaboradores, entre otros.

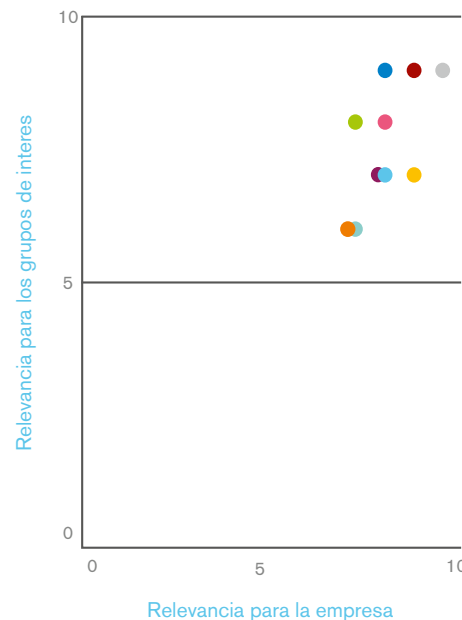
Identificación de asuntos relevantes [G4-18, G4-19]

- 1 Análisis de la cadena de valor de la empresa y nuestros grupos de interés: definición de impactos positivos y negativos en la cadena de valor, e identificación de las expectativas e intereses de los distintos grupos de interés con respecto a la gestión de Kimberly-Clark Colombia.
- 2 Definición de aspectos materiales.
- 3 Identificación de los indicadores de sostenibilidad asociados a los aspectos materiales que van a ser reportados.

Aspectos materiales [G4-19, G4-20]

Logramos obtener como resultado diez aspectos materiales, que han sido los ejes de nuestra gestión de sostenibilidad durante el 2013, y los hemos priorizado en este informe. Cada uno de ellos nos permite demostrar los objetivos alcanzados y nuestra búsqueda por un desarrollo continuo.

Aspectos materiales y cobertura



- Mejora de estándares de gestión de los proveedores estratégicos (externo)
- Formalización de la cadena de reciclaje (externo)
- Kultura Transformadora en nuestro lugar de trabajo (interno)
- Residuos (externo)
- Gestión de clientes (externo)
- Ciudadanía ambiental (externo)
- Seguridad y salud laboral (interno)
- Gestión del Agua (externo)
- Cambio climático (externo)
- Marcas asociadas a causas sociales (externo)





Nuestro equipo

En el 2013 generamos empleo para 3.172¹ personas, capacitadas permanentemente y con un mismo objetivo: ofrecer los mejores productos para mejorar la calidad de vida de los colombianos.

Buscamos constantemente el desarrollo profesional y personal de nuestros colaboradores, para poder aspirar a tener un crecimiento sostenible y alcanzar excelentes resultados.

Nuestros colaboradores [G4-LA1]

Lo más importante para nosotros son las personas: formamos un equipo que trabaja para llevar a la compañía al siguiente nivel. Para ello, difundimos nuestra Kultura Ganadora, que nos identifica como compañía y nos motiva constantemente a ser los mejores.

¹ Incluye la generación de empleo directo e indirecto.

Número de colaboradores por categoría G4-10

Femenino	Masculino
385 Empleados	448 Empleados
36 Operarios	524 Operarios
10 Practicantes universitarios	6 Practicantes universitarios
7 Aprendices (SENA ²)	22 Aprendices (SENA ²)
438 Total	1000 Total



Número de colaboradores por edad

Femenino	Masculino
160 Menor de 30	167 Menor de 30
284 30 a 50	703 30 a 50
11 Mayor de 50	113 Mayor de 50



Formamos un equipo que trabaja para llevar a la compañía al siguiente nivel.



² Servicio Nacional de Aprendizaje



Número de colaboradores por sede

En el 2013 alcanzamos uno de nuestros mayores hitos: el cambio de contrato de 585 operadores, que se modificó de término fijo a término indefinido. Con ello ratificamos el compromiso de establecer relaciones a largo plazo con los colaboradores, en la búsqueda del **desarrollo integral** de todos los miembros de nuestro equipo.

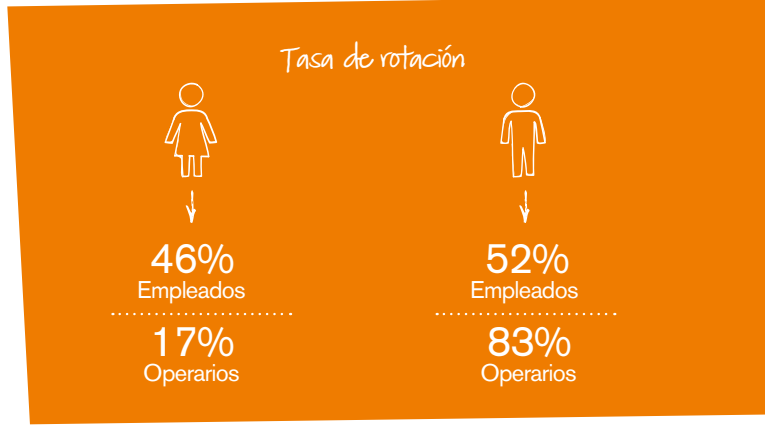


Planta de Barbosa
335
colaboradores

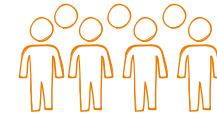
Oficinas de Fibra
12
colaboradores



Planta de Puerto Tejada
344
colaboradores



Bogotá
255
colaboradores



Oficinas comerciales
130
colaboradores

Planta de Tocancipá
329
colaboradores

Extranjero (Centro de Innovación)
33
colaboradores





Kultura Ganadora

Nuestra **Kultura Ganadora** es lo que nos diferencia. Nos identifica como una compañía que se reta a sí misma, que tiene flexibilidad, adaptación al cambio, apertura en la comunicación de resultados del negocio, un alto nivel de colaboración y pasión por nuestros logros. Es una Kultura que nos invita a soñar en grande y a trabajar de forma ética

y responsable para **alcanzar nuestros objetivos**. Es una Kultura que contagia a todos los que conformamos K-C Colombia.

Nuestros **comportamientos "One K-C"** nos ayudan a describir las actitudes que esperamos de los colaboradores de Kimberly-Clark:

Construir talento: Soy responsable por la fortaleza y la diversidad de mi equipo, y soy dueño de mi propio desarrollo.

Mejorar continuamente: Traspaso mis fronteras para generar nuevas ideas y así mejorar nuestro negocio.

Tomar decisiones: Alineo y priorizo mis acciones para obtener resultados todos los días.



Construir confianza: Soy abierto y sincero con todos, y valoro los debates y los diferentes puntos de vista.

Pensar como cliente: Entiendo y anticipo las necesidades de mis clientes, busco innovaciones para su beneficio.

Ganar consistentemente: Soy el responsable de preguntar: ¿qué más puedo hacer para superar las expectativas a corto y largo plazo?

Felicidad para la productividad

Buscamos incluir el concepto de la felicidad en el trabajo como parte de la visión hacia el futuro, motivando a nuestra gente constantemente, generando personas más productivas y con mejores resultados.

Para lograr esto realizamos sesiones de trabajo en las que buscamos que los colaboradores puedan conectarse con sus necesidades personales, e identificamos de qué manera nuestra empresa los ayuda a alcanzar su realización personal y profesional. También invitamos a nuestros colaboradores a potenciar sus fortalezas y llevar sus oportunidades de mejora a una valla mínima, que les permita disfrutar lo que hacen.

Esta práctica comenzó en nuestras plantas, y busca en un futuro extenderse en toda la compañía. Hemos formado e internalizado la **"Felicidad para la Productividad"** durante el 2013, compartiéndola con 300 de nuestros colaboradores.





Clima laboral

Ocupamos el primer puesto del índice Great Place to Work dentro de las multinacionales de Latinoamérica

Somos una compañía que se preocupa por el bienestar de los colaboradores. Desde el momento de su selección y a lo largo de su permanencia en la empresa, compartimos con ellos nuestra Kultura Ganadora, haciéndolos sentir parte de la compañía y estimulándolos al trabajo en conjunto para el logro de nuestros objetivos.

Por ello, nos enorgullece compartir que Kimberly-Clark Colombia obtuvo la posición número 16 entre las mejores empresas para trabajar en Colombia, del índice Great Place to Work (GPTW), y el primer puesto dentro de las compañías de la industria.

Asimismo, a partir de la encuesta "Input to Action", aplicada internamente cada dos años, obtuvimos en el 2013 altos niveles en los rubros de Engagement (compromiso frente a la compañía) y Enablement (percepción de apoyo de la organización en el logro de los objetivos).

Un elemento vital para la formación de buenos profesionales es privilegiar el equilibrio entre la vida laboral y personal. Buscando este balance, implementamos las siguientes iniciativas:



Home Office: una vez al mes, el personal administrativo y de ventas tiene la oportunidad de realizar sus actividades laborales desde su hogar.



Family Friday: seis veces al año, el personal directo administrativo goza de tardes libres para compartir tiempo con su familia.



Balance Day: una vez al semestre, el personal administrativo y de ventas tiene un día libre. Asimismo, ofrecemos medio día libre por cumpleaños.



Flex Time: brindamos flexibilidad en el ingreso y salida de la oficina a los administrativos y vendedores.

Otorgamos diversos beneficios a nuestros colaboradores, adicionales a los de la ley, tales como la prima extralegal

de vacaciones, prima extralegal de Navidad, el reconocimiento por antigüedad, ayuda con textos de estudio, apoyo económico por matrimonio, bonificación por pensión, venta en oferta de productos, apoyo económico por defunción, beneficios de alimentación, transporte a plantas, préstamos, entre otros.

A través de "K-C Contigo" creamos un sistema de descuentos para colaboradores, brindándoles beneficios corporativos en diversos establecimientos, como restaurantes, gimnasios, tiendas, agencias de viajes, etc.



Realizamos un total de 7.574 horas de capacitación a nuestros colaboradores durante el 2013

Desarrollo profesional

En K-C Colombia procuramos crear un ambiente que motive a nuestros colaboradores a desarrollar todo su potencial como personas y profesionales. Durante el 2013 hemos puesto mayor atención en compartir con ellos nuestra Kultura Ganadora, siendo conscientes de que esto nos permitirá seguir creciendo como empresa.

Establecemos planes de capacitación, con base en las necesidades de la compañía. A través de 29 herramientas, los líderes y colaboradores pueden avanzar en su proceso de desarrollo, sea a nivel técnico o para reforzar aspectos transversales que aportan a las prácticas ganadoras que requiere el negocio.

Horas de capacitación por colaborador [G4-LA9, G4-LA10]





People Philosophy

Despertamos el talento de los colaboradores mediante los ingredientes claves de nuestra **People Philosophy**, impulsándolos a buscar lo mejor para sí mismos y para la compañía.



Nos enfocamos en brindar a nuestros colaboradores espacios que les permitan ampliar sus conocimientos y crecer como profesionales. Durante el 2013 implementamos:



Programa de Formación Virtual: dirigido al equipo administrativo y gerencial, con dos focos particulares: la alineación de políticas y comportamientos esperados en la compañía y el fortalecimiento de habilidades de liderazgo.



Programa de Formación en Operaciones: a nivel de operarios se dictaron capacitaciones en temas técnicos importantes para el negocio, tales como LEAN y ahorro de energía, manejo de materiales peligrosos, formación de brigadas de emergencia, estándares y criterios de calidad, etc.



Programa de Tecnología: realizado en la planta de Tocancipá, contó con la participación de 380 personas y estuvo centrado en el estudio de técnica logística con el SENA³.



Programa Top Talent: identificamos los talentos con potencial que puedan ser nuestros futuros líderes, y en el transcurso de un año aceleramos su proceso de desarrollo.



Escuela de Padres y de Pareja: brindamos formación extendida a las familias de los operarios, abordando temas relacionados con el entendimiento de padres e hijos desde diferentes perspectivas, llevando las prácticas organizacionales a los hogares, tales como el cuidado de la salud y el ambiente.

Asimismo, contamos con los siguientes programas, que favorecen la empleabilidad de nuestros colaboradores:



Programa Harvard Management Mentor: plataforma de aprendizaje para el desarrollo de habilidades gerenciales.



Programa "K-recer": entre diversas universidades, tanto públicas como privadas, se seleccionaron los nueve mejores talentos, quienes tuvieron la oportunidad de rotar por distintas áreas con proyectos clave, con el fin de adquirir una visión global del negocio en su proceso de formación. Una vez finalizado el programa en el 2013, 77% de los integrantes fueron contratados por la compañía.



Programa de Profesionalización: hemos suscrito convenios que permiten el estudio de carreras profesionales a nuestros colaboradores. Actualmente se realiza junto con la Universidad Nacional a Distancia (UNAD), y cuenta con 52 participantes.



Programa de Bachilleres: incentivamos a los colaboradores directos e indirectos a concluir el bachillerato. Durante el 2013 participaron doce personas.



Programa "Volviendo las Plantas Bilingües": mantenemos convenios con diversos institutos de idiomas, de los que forman parte 100 personas.



Promoción de buenas relaciones entre jefe y subordinado

El líder cumple un rol crucial para el desarrollo de nuestra compañía. Por ello, implementamos diferentes herramientas para garantizar adecuadas relaciones entre los jefes y los subordinados, así como para el desarrollo de habilidades de liderazgo.

Nuestra **Eskuela de Liderazgo** está dirigida a personas que conforman parte del equipo administrativo y gerencial. A través de esta buscamos empoderarlos en los conceptos de la Kultura de Accountability.

En la **Eskuela de Liderazgo para Operarios** nos dirigimos a las personas que laboran en el área productiva y fortalecemos sus habilidades basados en los valores de K-C (autenticidad, solidaridad, innovación y *accountability*).



Durante el 2013, 145 líderes participaron en nuestras Eskuelas de Liderazgo

Evaluación de desempeño

Evaluamos el desempeño integral de nuestros colaboradores para poder establecer los planes de desarrollo adaptables a los requerimientos de cada puesto de trabajo.

Nuestro enfoque de gestión está basado en la medición de resultados, los comportamientos para alcanzar estos y el establecimiento de metas de desarrollo personal.

Colaboradores con evaluación de desempeño G4-LA11



Femenino



385

Empleados

36

Operarios



Masculino



448

Empleados

524

Operarios

El 100% de nuestros colaboradores han recibido una evaluación de desempeño durante el 2013

Mantenemos un marco de comportamientos esperados para cada rol específico (nuestros comportamientos ONE K-C), de modo que tenemos lineamientos globales que nos permiten profundizar el "cómo" queremos alcanzar las metas del negocio.

Retamos permanentemente a nuestros colaboradores a desarrollar sus competencias para que logren mejores desempeños, y fomentamos que los líderes acompañen esos procesos con base en el P&D (Performance & Development) y la evaluación 360°.



K-C Performance & Development: busca generar *accountability*, a través de la elaboración de planes de desempeño y el desarrollo individual de cada colaborador, garantizando el adecuado entendimiento de las metas que deseamos alcanzar como compañía.



Operational Performance Management: analiza el ciclo de desempeño a través de planes de desarrollo profesional e individual para cada operario. Es una evaluación constante del nivel de desarrollo y de las necesidades de cada operario.



Libertad de asociación [G4-11]

Suscribimos un convenio colectivo con el sindicato de trabajadores

En K-C Colombia [respetamos la libertad de asociación](#) de nuestros colaboradores y promovemos espacios de diálogo con ellos. En el 2013 se conformó un sindicato de industria, con el que firmamos el convenio colectivo. Este está conformado por el 7% de nuestros colaboradores.

Fuerza de ventas

A través de la plataforma "Fanáticos", logramos capacitar a más de 200 vendedores en 30 distribuidoras a nivel nacional

Somos conscientes de la importancia del [rol de los impulsores](#) de nuestros productos, y son ellos un factor vital para llegar a los consumidores. Por esto contamos con diferentes programas, para mantenerlos constantemente motivados.

Contamos con incentivos tales como el plan de comisiones, el Programa de Reconocimiento Estrellas Kimberly (en el que se distinguen las contribuciones realizadas, la innovación y la mejora continua), el acercamiento del líder cabeza de área para escuchar sus inquietudes y preocupaciones, entre otros. Además, los capacitamos en [Accountability y Manejo de Servicios Outsourcing](#) (para la disminución de riesgos laborales).

Fanáticos

Durante el 2013 lanzamos "Fanáticos", una plataforma de relacionamiento, beneficios e incentivos, que busca motivar y reconocer a la fuerza de ventas del distribuidor, por cumplir con los objetivos de venta y distribución de nuestras marcas.

Esto se logra a través de premios, campañas de diversión, programas de formación y actividades adicionales enfocadas en las necesidades de los vendedores.

Este programa fue dirigido a la fuerza de ventas que manejan nuestros distribuidores.

Como resultado logramos:

Cobertura alrededor de 1.800 participantes y 100 distribuidores a nivel nacional.

Premiación mensual promedio del 55% de la fuerza de ventas

Más de 200 vendedores capacitados en 30 distribuidoras a nivel nacional

Alineación del equipo de ventas K-C Colombia con un plan de incentivos cada mes, mejorando la rotación mensual.

"Fanáticos es un programa de fidelización que nos brinda la mayor alegría que se le puede dar a un vendedor, en verdad es una cosa muy alentadora"
Andrés Florez - Dsierra Cundinamarca



"lo que mas me ha gustado del programa es el efectivo mensual y los puntos que puedo escoger por premios"
Daniel Arroyave - Attipal Cali



"Muchas gracias por la capacitación. Estuvo excelente !!!"
Paulo Cesar Valdez - Gerente Comercial distribuidora Jmario Cartago





Cadena de proveedores

Buscamos mantener relaciones duraderas con nuestros proveedores, trabajando en conjunto para un crecimiento continuo y alcanzar nuestras metas. Durante el 2013 trabajamos con 925 proveedores, que nos ayudaron en la tarea de lograr altos niveles de calidad, competitividad y oportunidad.

Como parte de la Kultura Ganadora, en Kimberly-Clark Colombia brindamos un **apoyo constante a nuestros proveedores**, con el fin de garantizar su crecimiento a través de la elevación de estándares en aspectos laborales y ambientales. Somos conscientes de que su desarrollo nos permitirá **ofrecer mejores productos**, que impactarán en la calidad de vida de los colombianos.

Mejora de estándares de gestión y comportamiento de los proveedores estratégicos

Un elemento fundamental para nosotros es la **claridad de la información**: desde su selección, evaluamos la transparencia de nuestros proveedores, basándonos en una plataforma electrónica interna, donde el proveedor cuenta con una revisión de cada área de la compañía involucrada en el proceso de compra, en la que verificamos la constitución legal de la compañía, el tipo de retenciones impositivas, entre otros. Además, en el caso de los proveedores de materia prima, el área de Calidad



realiza un proceso de auditoría, para garantizar que el nuevo proveedor cumpla con los **parámetros de calidad** requeridos por K-C Colombia.

Auditamos la conducta empresarial de nuestros aliados, así como su efectividad y cumplimiento. A través del programa **On Time in Full** evaluamos las entregas a tiempo y completas, así como la eficiencia en el uso de herramientas tecnológicas, para la comunicación de órdenes de compra y temas relacionados con reclamos de calidad. De acuerdo con los resultados en este programa, se establecen los **planes de mejora** que los proveedores requieran. En el 2013, el 95% de las compras nacionales realizadas fueron entregadas a tiempo y completas.



Destinamos **369.640 millones de pesos colombianos** en volumen de compras a nuestros proveedores nacionales [64-EC9]



Auditoría a proveedores estratégicos en el cumplimiento de aspectos laborales

Realizamos auditorías a los proveedores estratégicos en el cumplimiento de aspectos laborales. Nuestra área de Operaciones prioriza a los proveedores, a los que se les acompaña y audita permanentemente.

A través del "Programa de Madrinas", asignamos a nuestros proveedores una persona del área de Recursos Humanos, quien debe asegurar que estos cumplan mensualmente con aspectos como el pago de la seguridad social, pago de vacaciones, número de horas extras realizadas, etc. Cuando se detecta alguna anomalía, se genera un plan de acción. A la fecha existen **ceros contingencias laborales** en los diez proveedores seleccionados que auditamos con profundidad.

Además, contratamos anualmente a un auditor externo, quien genera un informe que comparte con el proveedor, para que este pueda desarrollar su plan de mejoras.

Compartimos con nuestros aliados **prácticas de gestión de talento**, para que las apliquen en sus procesos de acuerdo con la dimensión de sus negocios, y realizamos reuniones periódicas de revisión de avances y cumplimiento de los indicadores de control definidos.

Desde Compras, uno de los mecanismos para asegurar el cumplimiento de un comportamiento laboral adecuado en la cadena de proveedores, es solicitar pólizas de cumplimiento del contrato y pólizas de pago de salarios y prestaciones sociales.

Durante el 2013, 35% de nuestros proveedores, es decir 320, contaron con cláusulas laborales en sus contratos

Estrategia para el desarrollo de estándares y prácticas ambientales en la cadena de proveedores

En K-C Colombia tenemos una especial preocupación por que nuestros proveedores mantengan una **conducta ambiental responsable**. Para asegurarnos de ello, hemos incluido cláusulas ambientales en los contratos de 27% de nuestros proveedores.

Contamos con un **sistema de evaluación de buenas prácticas ambientales**. A través de este identificamos los potenciales impactos ambientales críticos y evaluamos si los proveedores mantienen una adecuada gestión al respecto. Actualmente nos encontramos implementando una metodología para incrementar esta vigilancia, a través del **Convenio de Producción y Consumo Sostenible**. De igual manera, vemos con qué certificaciones cuentan nuestros proveedores.

En el caso de los proveedores de gestión de residuos, realizamos un seguimiento intenso, visitándolos una vez al año y asegurándonos de que cumplan con los parámetros establecidos por la autoridad ambiental.

En el caso de proveedores externos críticos (por el manejo de sustancias críticas), realizamos monitoreo de transporte y empaque. A los proveedores internos se les brinda una guía común de sistema de gestión y llevamos a cabo dos auditorías al año, una de inspección y la otra de verificación.

Durante el 2013 se realizaron 43 auditorías a proveedores en materia ambiental

Potenciales impactos ambientales

Proveedores de servicios

Manipulación de sustancias químicas; generación o manipulación de residuos peligrosos y su adecuada disposición externa; disposición externa de escombros, tierras, podas; generación de emisiones (ruido y material particulado); transporte interno y externo de materiales peligrosos, y la generación de vertimientos.

Proveedores de bienes

Emisiones, residuos, afectación de los recursos naturales, vertimientos o potenciales derrames químicos.





Seguridad y salud en nuestras operaciones

Somos un equipo en el que cada uno de sus miembros se preocupa por trabajar y vivir en un ambiente seguro y saludable.

Nuestro enfoque de gestión de salud en K-C Colombia es de **carácter preventivo y de autorresponsabilidad**. De acuerdo con nuestra **Kultura Ganadora**, asesoramos a nuestro equipo y a sus familias en temas personales y laborales, para que permanentemente busquen mejorar sus hábitos de vida.

[G4-LA5] Fomentamos la **participación activa** de todos los colaboradores en los comités de seguridad y salud ocupacional, comités de convivencia y de EHS (*Environment, Health & Safety*). El 100% de nuestros colaboradores se encuentran representados en estos comités.

En el 2013 logramos la integración de las áreas de EHS a los comités de salud y seguridad, lo que optimizó la toma de decisiones en la búsqueda de la mejora de las condiciones de trabajo. Asimismo, el seguimiento de las medidas adoptadas fue mucho más efectivo: se logró la revisión de programas estandarizados de salud, seguridad y medioambiente, y el seguimiento de los incidentes, para evitar su reiteración.

El 100% de nuestros colaboradores se encuentran representados en los comités de seguridad y salud ocupacional



Kultura preventiva

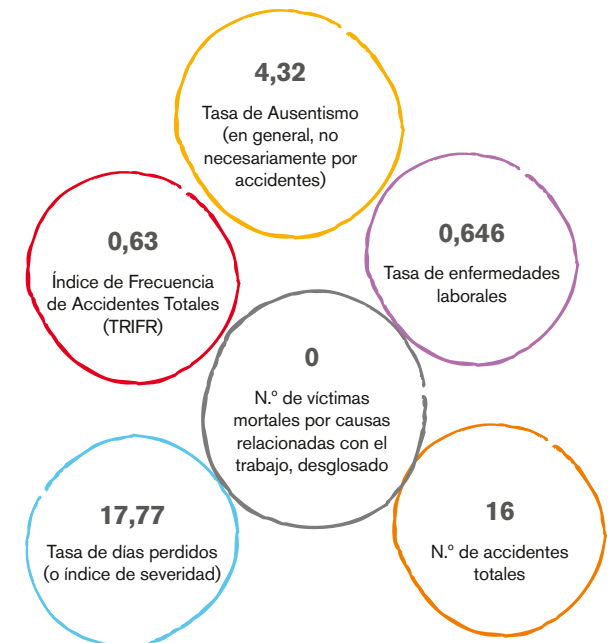
Empoderamos a nuestros colaboradores para que participen en la prevención de incidentes, y que ellos mismos sean **agentes multiplicadores de verificación** en temas de seguridad. Ello implica no solo identificar los riesgos, sino también hacerle un seguimiento específico a cada situación en particular.

Para ello llevamos a cabo diversas iniciativas, como el programa **Estrellas Seguras**, que distingue al colaborador que identifica y soluciona un riesgo fatal para la seguridad del equipo. Por otro lado, contamos con el reporte de **Eventos Centinelas**, en el que se identifican situaciones de riesgo en la organización, y se busca que no se repitan o expandan, a través de su adecuada gestión. Igualmente, realizamos **reconocimientos** a las áreas o brigadistas que mostraron un mayor compromiso y resultado dentro de una acción determinada.

En el 2013 reforzamos el seguimiento e intervención en las fuentes de ruido, y promovimos el uso correcto de los EPP (Equipos de Protección Personal) por parte de los operarios.



Indicadores de salud y seguridad [G4-LA6]





La Ergonomía Participativa ha incentivado el trabajo en equipo y el logro de objetivos en común en las áreas operativas.

El [Programa de Salud](#) de Kimberly-Clark Colombia tiene como foco la prevención y promoción de la salud integral a través de diferentes estrategias, como:



Seguimiento médico de los colaboradores que presentan enfermedades crónicas o incapacidades prolongadas.



Programa de seguimiento médico de patologías osteomusculares.



Programas integrales de promoción de la salud, para el manejo de factores de riesgo cardiovascular (obesidad, sedentarismo y alteraciones en el perfil lipídico), con excelentes resultados. Uno de los grupos seguidos durante el 2013 mostró mejoras en el 80% de los participantes (80 casos).



Afinación del concepto de psicología, para trabajos de alto riesgo y brigadistas.

Asimismo, hemos desarrollado el [Programa de Ergonomía Participativa](#), como una extensión del Programa de Salud Ocupacional. Previamente a la implementación de esta estrategia, todos los líderes de la planta eran informados sobre los factores de riesgo relacionados con la carga física (postura, fuerza y movimiento), y se hacían propuestas para minimizar o eliminar estos riesgos. Esta metodología no permitía la interacción de las diferentes áreas de las plantas, lo que limitaba las intervenciones en los puestos de trabajo. Con la metodología de Ergonomía Participativa (cuya base es la capacitación sobre elementos relacionados con el confort en los puestos de trabajo en las áreas operativas) se ha logrado la interacción de todas las áreas involucradas (operarios, supervisores y líderes de áreas, salud ocupacional, seguridad industrial); partiendo del conocimiento técnico, se proponen las mejoras, se define la más apropiada, se realiza el cambio y luego la evaluación del impacto de la misma, de manera objetiva. La Ergonomía Participativa ha incentivado [el trabajo en equipo y el logro de objetivos en común en las áreas operativas](#). Adicionalmente, cuando el operador participa de la mejora en su puesto de trabajo, la adaptación a la misma es más fácil y rápida.





Salud emocional

Desde hace más de seis años, en K-C Colombia identificamos que existían oportunidades de mejora en **salud mental y emocional**, y decidimos darles soporte a nuestros colaboradores en estos campos.

Contamos con **psicólogas** en cada planta y una en la oficina central, que realizan consultas relacionadas con situaciones de la vida diaria que pueden generar alto impacto emocional (divorcios, relaciones con los hijos, problemas de parejas, enfermedades, entre otras).

Esta estrategia de intervención se realiza a través de terapias cortas de dos a cuatro sesiones, y se brindan a los colaboradores que lo requieran las herramientas para que puedan manejar sus problemas adecuadamente. Junto con la atención individualizada desarrollamos **talleres grupales**, que incluyen diversos aspectos, como valores, liderazgo y comportamientos propios de nuestra organización.

En el 2013 se prestaron 2.078 servicios (entre consultas de psicología y participantes de talleres), y así contribuimos a la estrategia de Recursos Humanos para construir un mejor lugar para trabajar.



Buscamos mejorar la salud de nuestros colaboradores y sus familias a través de diversas actividades participativas, tales como:



Maratón en plantas: En el 2013 esta actividad, en Papeles del Cauca, contó con más de 200 participantes.



Jornadas de salud: Con aliados estratégicos, como las EPS, en cada sitio realizamos periódicamente jornadas de evaluación y detección temprana de enfermedades, como poliparasitismo, caries dental, cáncer de cuello uterino, cáncer de mama, cáncer de próstata, entre otras.



Semana EHS: Se llevó a cabo en todas nuestras plantas. Se desarrollaron actividades de prevención y promoción para reforzar hábitos saludables.



Eskuelas deportivas para los hijos de los colaboradores. En asocio con las cajas de compensación, hemos construido espacios de recreación en las plantas, para incentivar la actividad física en los niños y conversar con los padres sobre temas de interés relacionados con pautas de crianza.

Programa Vivir Bien



Implementamos el Programa Vivir Bien, iniciativa global y corporativa que busca reafirmar en los colaboradores la necesidad de dar la milla extra con el autocuidado de la salud.

Los tres parámetros del programa son:

Incentivar la actividad física vigorosa

Trotar, nadar, montar en bicicleta, de 30 a 40 minutos diarios, cinco veces a la semana. Se completan así los 150 minutos recomendados por la Organización Mundial de la Salud, en cuanto a actividad física semanal para un adulto sano.

Aumentar el consumo de alimentos naturales

Frutas y verduras y evitar alimentos procesados (grasas animales y carbohidratos), los cuales están directamente relacionados con un sinnúmero de enfermedades (obesidad, infarto agudo, lesiones renales y de hígado).

Dormir entre siete y ocho horas diarias.

Este período de descanso permite la recuperación de todas las funciones corporales y el adecuado funcionamiento diario.





Inversión ambiental

Estamos enfocados en hacer más eficiente el consumo de agua y la gestión de residuos, y disminuir la emisión de gases de efecto invernadero. A través de la continua elevación de estándares, demostramos nuestro rol protagónico en el cuidado ambiental.

Uno de los principales compromisos que asumimos en nuestra Visión de Sostenibilidad 2015 es la **mitigación del impacto ambiental** de las operaciones. En ese sentido, nuestro modelo de gestión integral fomenta el desarrollo de iniciativas que generan eficiencias en el uso de recursos en todo el proceso productivo, a lo largo de la cadena y en todo el ciclo de vida de nuestros productos.

Este modelo se complementa con nuestro **programa FORCE** (*Focused On Reducing Cost Everywhere*) para lograr diversas mejoras en nuestras operaciones.

Invertimos más de 5.947 millones de pesos colombianos en iniciativas ambientales



Inversión ambiental (pesos colombianos)

	Barbosa	Tocancipá	PDC
Monto total de gastos por control de emisiones aéreas	5.600.000		
Monto total de gastos por tratamiento de efluentes líquidos	1.707.810.525	22.850.264	1.778.596.818
Monto total de gastos por manejo de residuos sólidos	918.334.498	141.874.026	526.398.468
Monto total de gastos por seguridad ambiental de instalaciones y personas, prevención y control	618.050.642		
Monto total de gastos por ahorros de energía y agua	200.000.000		
Otras inversiones ambientales	27.584.036		

En K-C Colombia buscamos **generar conciencia ambiental** entre nuestros distintos grupos de interés. Durante el 2013 apoyamos una iniciativa con los alumnos locales de la universidad estadounidense de Purdue, gracias a la cual enseñaron a la población rural de Barbosa (donde se encuentra una de nuestras plantas) la fabricación y utilización de filtros caseros para mejorar la calidad del agua consumida. Por otro lado, desarrollamos la segunda edición de los **Ekcopremios - Ahorro por Naturaleza**, que permite a las empresas promover sus programas ambientales.

Invertimos en tecnologías que hacen posibles mayores **eficiencias en la fabricación** de nuestros productos, minimizando el desperdicio y permitiendo que estos cuenten con una adecuada disposición final, asegurando un **ciclo de sostenibilidad** en productos como Kleenex, Scott y Wypall.

Generando conciencia ambiental entre nuestros colaboradores

Realizamos capacitaciones a nuestros colaboradores en el manejo de residuos, de sustancias químicas y del uso eficiente de recursos naturales (**agua y energía**).



En el 2013 realizamos en la oficina central una campaña ambiental, donde se les enseñó a los colaboradores cómo reciclar: se instalaron puntos ecológicos de reciclaje, adicionalmente se colocó un contenedor para las pilas y la difusión de la campaña de la ANDI: "Pilas con el ambiente", y una caneca especial para recolectar tapas de plástico.

Estas tapas se envían a la Fundación Sanar, que vende este plástico, y los recursos los destinan al tratamiento de los niños enfermos de cáncer.

Por cada **1.000 tapas** recolectadas, estamos ayudando al **80%** del tratamiento de un niño con cáncer. En el **2013** se obtuvieron más de **25.000 tapas**.

Este año el programa fue expandido a la planta de Tocancipá, y en un solo mes de ejecución se recolectaron **12,5 kilos de tapas**.





Gestión del agua

[G4-EN8, G4-EN10, G4-EN22]

En la planta de Barbosa logramos reciclar un 74% de agua, incorporándola nuevamente a nuestro proceso de producción

Uno de los retos globales de Kimberly-Clark es tener un uso eficiente del recurso hídrico, meta a la que contribuimos en Colombia cuidando y administrando nuestro consumo de agua, buscando su reutilización y el adecuado aprovechamiento de aguas residuales.



El Programa de Uso Eficiente y Racional del Agua⁴ y la aplicación de las buenas prácticas de Kimberly-Clark, en línea con nuestra *Kultura*, nos permiten utilizar menos este recurso, y esto beneficia a las comunidades del entorno, para las cuales este también es vital.

⁴ Ley 373 de 1997

Consumo de agua (m³/ton por unidad de producto)

Planta de Barbosa	Planta de Tocancipá	Planta Papeles del Cauca
31,4	0	28,8
Volumen total de consumo de agua	Volumen total de consumo de agua	Volumen total de consumo de agua
100%	-	100%
de agua superficial		de aguas subterráneas
Fuente de suministro	Fuente de suministro	Fuente de suministro

Planta de Barbosa

Los principales procesos que consumen agua son la producción del papel Hydroknit (toalla lavable, industrial) y el Airflex (toalla de manos). En ambos casos hemos logrado el objetivo de ahorro de agua, conforme a la Visión de Sostenibilidad 2015, **disminuyendo en un 20% el consumo de agua fresca** respecto al 2012.

Para lograrlo, mejoramos la recirculación de agua en el molino de Hydroknit, y llegamos a un **74% de agua**

reutilizada (2.710.214 m³), que procede del proceso interno de las máquinas y de la planta de tratamiento.

El cierre del proceso de papeles finos en el 2013, que era un alto consumidor de agua fresca, contribuyó a alcanzar este resultado, así como las mejoras operativas, entre las que se incluye el cambio de relleno del clarificador.

Asimismo, de la mano de nuestros proveedores realizamos pruebas y ensayos con diferentes químicos, con el fin de encontrar sustancias menos impactantes en el agua, que nos permitieran una mayor recirculación del recurso y una reducción en el consumo de agua fresca en la planta.

Planta de Tocancipá

En el proceso productivo de las categorías infantil y femenina **no se requiere agua**. Durante el 2013 consumimos un total de 8.924 m³, destinados al uso de aseo personal de los colaboradores, comedor, entre otros, provenientes del acueducto principal.

No tenemos vertimientos de aguas residuales industriales, sino domésticas, que son tratadas en nuestra PTAR⁵. Esta cuenta con un **plan de limpieza semestral**, donde los lodos son tratados mediante el método de biotecnología, que garantiza el proceso de descontaminación del agua.

Para hacer un uso más eficiente del recurso hídrico se instalaron **llaves automáticas y orinales ecológicos**. Asimismo, realizamos **campañas** dirigidas al personal operativo y a los

⁵ Planta de Tratamiento de Aguas Residuales



> proveedores in house, que difundían mensajes sobre cómo utilizar eficientemente el agua y la energía. Gracias a ello, el consumo de agua del 2013, respecto al 2012, tuvo una disminución de 37 m³ en total.

Planta Papeles del Cauca

Somos conscientes de que la fabricación de papel tissue necesita de grandes volúmenes de agua. Por ello, estamos enfocados en minimizar el consumo del recurso hídrico y reutilizar el agua de subprocesos, con el fin de tener un uso eficiente y racional.

Durante el 2013 hemos implementado diferentes iniciativas, tales como el Equipo de Mejora Continua (EMC), que implicó la reutilización de las aguas entre diferentes maquinarias, la recirculación de agua en el proceso de wipes y la reutilización de aguas residuales (luego de recibir tratamiento químico).

Gracias a estos esfuerzos tuvimos una **disminución de 10% en el consumo de agua** proveniente de pozos profundos, respecto al 2012; así cumplimos con los estándares corporativos y disminuimos el vertimiento de agua residual.

Actualmente generamos 1.257.822 m³ de aguas residuales, y continuamos trabajando para aumentar su reutilización en la planta e incorporarlas en el proceso de producción. Realizamos el manejo de estándares de cumplimiento legal ambiental para la planta, y cumplimos con los parámetros de regulación de la autoridad ambiental.



Gestión de residuos

[G4-EN2, G4-EN22]

Hemos logrado que 60% de los residuos de la planta de Tocancipá sean reciclados

Como parte de nuestro continuo progreso, en todas las plantas trabajamos intensamente para reducir los residuos generados en los procesos de producción, y así mitigar los impactos ambientales.



Volumen y tipo de residuos generados [G4-EN23]

Planta de Barbosa

Volumen total de residuos (kg residuo/ton producto)	495
% de residuos peligrosos	0,1
% de residuos no peligrosos	99,9

Método de tratamiento (%)	No peligrosos	Reutilización: 10 Reciclaje: 0,9 Vertedero: 89,1
	Peligrosos	Tratamiento biológico: 49,9 Reciclaje: 17,69 Tratamiento térmico: 7,03 Relleno de seguridad: 25,38

Planta de Tocancipá

Volumen total de residuos (kg residuo/ton producto)	3.478
% de residuos peligrosos	2
% de residuos no peligrosos	98

Método de tratamiento (%)	No peligrosos	Reutilización: 20 Reciclaje: 60 Compostaje: 8 Incineración: 10 Vertedero: 2
	Peligrosos	Relleno de seguridad: 20 Incineración: 80

Planta Papeles del Cauca

Volumen total de residuos (kg residuo/ton producto)	903
% de residuos peligrosos	0,1
% de residuos no peligrosos	99,9

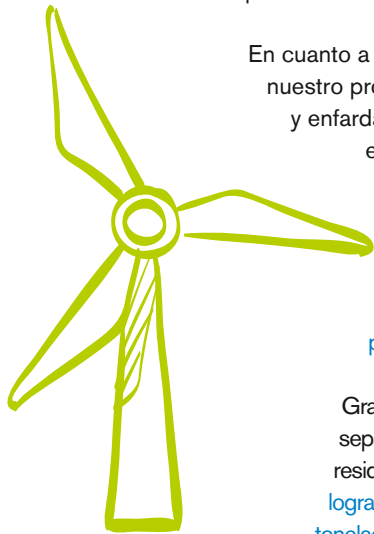
Método de tratamiento (%)	No peligrosos	Reutilización: 1,4 Reciclaje: 4,1 Vertedero: 94,5
	Peligrosos	Aprovechamiento: 20 Incineración: 80



Planta de Barbosa

Contamos con un plan integral de manejo de residuos sólidos, en el cual se clasifican los volúmenes y los tipos de residuos que genera la operación, entre peligrosos y no peligrosos. A partir de ello identificamos cada residuo y gestionamos su adecuado manejo (sea recuperación, aprovechamiento, disposición o tratamiento, según sus características).

Los lodos son nuestros mayores residuos. Conscientes de ello, estamos evaluando las alternativas de aprovechamiento de estos, y pronto iniciaremos programas de mayor viabilidad (como compostaje, cogeneración, recuperación de suelos, entre otros).



En cuanto a las mermas generadas en nuestro proceso, estas son picadas y enfardadas para ser recuperadas en planta, especialmente las no impresas. Durante el 2013 **conseguimos utilizar 3.735,4 toneladas de mermas en el proceso de producción.**

Gracias al programa de separación y reciclaje de los residuos sólidos en planta, **logramos incorporar 231,6 toneladas de papel reciclado en la fabricación de productos**, a partir de las campañas internas de reciclaje.

Planta de Tocancipá

Contamos con **indicadores de desperdicio para cada materia prima** en nuestras máquinas, de modo que cuando no se cumplen los niveles idóneos, generamos planes de acción para remediar la situación.

Una vez culminado el proceso de producción, separamos adecuadamente los múltiples excedentes industriales y de materias primas que se generan, de tal forma que **se optimiza cada material**, dándole un uso adecuado y compartiendo excedentes para posteriores procesos de producción. Así, hemos disminuido nuestros residuos por la reutilización del waste.

Durante el 2013 hemos logrado que el **60% de nuestros residuos sean reciclados**. El scrap generado (residuos del pañal una vez que es cortado) se entrega a un proveedor externo, que lo aglutina y lo convierte en plástico destinado a hacer ganchos de ropa, canecas de basura, etc. Parte del papel y el cartón se vende a otro proveedor, que lo utiliza para su proceso de reciclaje, y el resto se reinserta al proceso para hacer fibra.

En el caso de los residuos peligrosos, son enviados a empresas certificadas, para darle la disposición correspondiente.

Asimismo, se colocaron nueve puntos ecológicos, y enseñamos a nuestros colaboradores a usar adecuadamente estos, para asegurar una adecuada separación de los residuos y permitir que estos sean aprovechables.

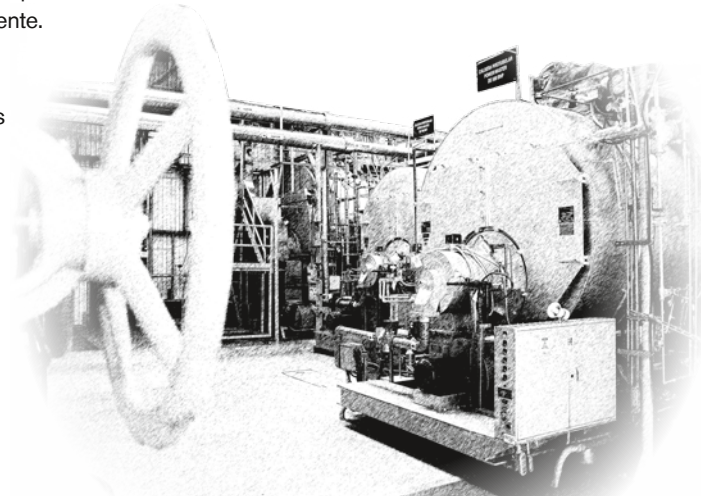
Planta Papeles del Cauca

Nuestro plan de separación de residuos busca un mejor aprovechamiento y disposición de los residuos ordinarios y peligrosos que genera la planta. Acompañamos ello con la **adopción de una cultura de reciclaje**, que incluye capacitaciones y el uso de canecas de diferentes colores para cada tipo de residuo.

En el caso de los residuos aprovechables, buscamos maximizar su uso y reciclaje. Hemos alcanzado un hito al **lograr reutilizar los cores** (tubos de cartón que se utilizan en el producto), y perfeccionar la forma de aplicación de adhesivos y plástico para minimizar el impacto ambiental.

Respecto a los lodos, estamos trabajando con la disminución de la pérdida de fibra, y en cuanto a los residuos sólidos nos encontramos estandarizando las buenas prácticas para el uso de poliestrech, con el fin de disminuir el residuo plástico de este.

Igualmente, hemos formulado las BOM (lista de materiales para los productos) utilizadas en nuestro proceso productivo, con el fin de aprovechar la mayor cantidad de merma en todos los productos.





Cambio climático

G4-EN19

En Papeles del Cauca contabilizamos diariamente el consumo de gas necesario para nuestras operaciones, controlando una emisión mínima de Gases de Efecto Invernadero (GEI)



Disminuir la generación de GEI es uno de nuestros principales objetivos, y nos complace saber que lo venimos logrando satisfactoriamente.

Planta de Barbosa

En el 2013 se alcanzó una **reducción de 15,8% de toneladas de GEI de fuente directa** (4.131 toneladas menos), respecto al año 2012. En emisiones indirectas se alcanzó una reducción interanual del 3,3% o 351 toneladas de GEI.

Este logro se debió a diversas iniciativas, tales como:



Metodología Lean Energía, para la gestión energética de la planta y el seguimiento mensual para evaluar su implementación.



Uso de indicadores en línea: mediciones de energía eléctrica y térmica, que se realizan en las principales etapas de los procesos, para sensibilizar a las personas que interfieren en estos.



Seguimiento bi-horario al consumo de energía.



Implementación del Análisis de Causa Raíz, por desviación en consumo de energía de parte de los operarios y supervisores.



Implementación de rutinas preventivas, para garantizar la máxima eficiencia energética de los equipos.

Además, en el año 2013 se empezó el cálculo de la "huella de carbono".



Planta de Tocancipá

Nuestra planta de Tocancipá no utiliza caldera; por lo tanto, no emite GEI de forma directa.

Papeles del Cauca

Nuestras emisiones de GEI son mínimas por el uso de calderas a gas, pero, aun así, realizamos un control en línea con los medidores de vapor y de gas, que nos permiten contabilizar diariamente cuál es el consumo de gas necesario para generar el vapor que se requiere para nuestro proceso productivo.



Promoción de prácticas ambientales

Compartimos con nuestros diferentes grupos de interés la importancia de la protección del ambiente, y evidenciamos que este es fundamental para nosotros.

Uso responsable de fibras

Estamos comprometidos en utilizar una mayor cantidad de fibra proveniente de papel reciclado en nuestros procesos productivos, con la finalidad de [contribuir a la preservación de los bosques](#).

En la [Conferencia Rio +20](#) de las Naciones Unidas, sobre el desarrollo sostenible, celebrada en Río de Janeiro, Brasil, Kimberly-Clark expuso una visión audaz para reducir significativamente su huella de fibra de bosque (Forest Footprint Fiber): para el 2025, el 50% de la fibra que utilizamos deberá provenir de fuentes alternativas a la fibra de madera, originaria de bosques naturales.

Por ello, demostrando innovación en la industria, en Kimberly-Clark Colombia venimos realizando una [campaña para el desarrollo de materiales sustitutos y materias primas](#), que hasta hace dos años no se podían consumir en nuestro proceso. De esta manera contribuimos también a la eliminación de residuos de diferentes sectores y a la reducción de la contaminación.

Esta nueva iniciativa ayudará a aumentar el nivel de recuperación de residuos y, consecuentemente, el incremento



de la vida útil de los rellenos sanitarios y el menor impacto ambiental por la operación de los mismos, así como generar mayores alternativas de fibras para garantizar el suministro. A través de este esfuerzo elevamos los estándares en sostenibilidad y conducimos nuestra industria hacia un futuro más responsable.

Estamos orgullosos de que el 100% de la fibra que utilizamos en nuestros procesos productivos es certificada, y que el 100% de la pulpa para Personal Care es auditada.

Para mantener este estándar nos aseguramos de que, desde un principio, nuestros proveedores de fibra cumplan con nuestra [política de sustentabilidad](#): que no utilicen bosques protegidos y que empleen recursos renovables, por ejemplo. Este es nuestro primer filtro para su contratación.

Fibra utilizada (toneladas)

Barbosa	Tocancipá	PDC
33.452	11.912	79.725
Total de fibra utilizada	Total de fibra utilizada	Total de fibra utilizada
20.981	11.912	2.410
Fibra virgen	Fibra virgen	Fibra virgen
12.471	0	77.315
Fibra reciclada (pulpa)	Fibra reciclada (pulpa)	Fibra reciclada (pulpa)



Planta de Barbosa

Buscamos un mayor uso de fibra corta, que tiene un menor periodo de crecimiento, lo cual facilita la **renovación de los bosques**. Por ello, nos encontramos desarrollando un plan piloto para trabajar con fibras de bambú.

Planta de Tocancipá

Nuestra principal contribución es el **reciclaje de la fibra en pulpa y SAM** (absorbente), que enviamos a la Planta de Papeles del Cauca, donde son incorporadas en sus procesos de producción.

Planta de Papeles del Cauca

Más del 90% del material que se consume en nuestra planta es reciclado. Lo compramos a recicladores diversos (archivo nacional, plegadiza, etiquetas, tirillas, revistas, periódicos, etc.) y lo utilizamos para la fabricación de papel tissue (tanto papel higiénico como servilletas).

Buscamos permanentemente **capacitar a nuestros proveedores de fibra** en identificar, conocer nuestros estándares y cumplirlos.

Durante el 2013 desarrollamos campañas con ellos, como el Día del Medioambiente, Día del Reciclaje, capacitación en calidad, etc.



Formalización de la cadena de reciclaje G4-HR5

Capacitamos a los proveedores de fibra para que suministren a nuestra empresa de forma directa

Una de las principales preocupaciones de la empresa es que nuestros proveedores no recurran al trabajo infantil en su proceso de recolección de material para el reciclaje y la elaboración de fibra secundaria.

Para lograr esto, nuestros contratos de compra de fibra incluyen una cláusula, donde se enfatiza el cumplimiento del código de conducta en lo referente a los derechos humanos, y en especial al trabajo infantil.

Apoyamos a nuestros proveedores en el proceso de recuperación e incorporación en la cadena de los excedentes de empresas y otras fuentes, y brindamos una certificación del proceso de destrucción de información confidencial de las empresas.

Contamos con una base diversa de proveedores (más de 400), y tenemos un programa de desarrollo de proveedores desde la base (desde 200 kg), a los que se les capacita para que puedan realizar un suministro de forma directa a nuestra empresa.

Nuestro compromiso con ellos **comprende la asesoría en prácticas de calidad y entrenamiento en finanzas**, tanto a nivel empresarial como personal.

Asimismo, a través de nuestro programa **"Estamos dejando huella"**, con los recuperadores y sus familias donamos 350 kits escolares a los hijos de nuestros proveedores, reconocimos a 300 recuperadores por su importante labor social, económica y ambiental en el Día Internacional del Recuperador Ambiental, y dictamos un programa de cultura financiera a 40 proveedores en Cali y Medellín.

Comité de Pulpa, Papel y Cartón

Pertenece al Comité de Pulpa, Papel y Cartón de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI). La cámara se encarga de hacer seguimiento y un análisis sectorial permanente, así como de coordinar la participación de sus miembros en las negociaciones de acuerdos de comercio internacional y en el mejoramiento de competitividad, para establecer a la Industria de Pulpa, Papel y Cartón de Colombia en la economía mundial.

A través de la ANDI trabajamos de la mano con los recicladores, llevando a cabo congresos de reciclaje, planteando cambios en la reglamentación ambiental, realizando comunicaciones para poner en valor la industria, buscando la elevación de estándares de trabajo de los recicladores, entre otros.

Club Fibra Scott

Con esta iniciativa buscamos fidelizar a los proveedores de fibra y sus familias. En el Día del Niño beneficiamos a 130 niños y 110 adultos con actividades en lugares públicos, como Maloka, Parque Explora y Zoológico de Cali.

En el año también se realizaron rifas, reconocimientos y nuestro programa de huellas, donde, a modo de reconocimiento, se les otorgan puntos a los proveedores por cada kilo vendido, con los que pueden adquirir equipos para sus bodegas y de disfrute personal. En el 2013 entregamos más de 200 premios, 48 anchetas de nuestros productos, 48 bonos huellas y 30 reconocimientos.

Con el fin de fortalecer el vínculo del recuperador organizado con el recuperador informal, se hicieron cinco Tomas de Bodega, con 250 beneficiarios.





Marcas asociadas a causas sociales y a la mejora de la calidad de vida de las personas



En Kimberly-Clark Colombia nos guía un compromiso: elevar la calidad de vida de los colombianos. Por eso, en cada producto que ofrecemos nos comprometemos a velar por que cumpla con su finalidad y su promesa de marca.

Nuestras Marcas

Cada marca, además de su funcionalidad, posee un papel activo, que debe desempeñar en la sociedad como generadora de compromiso social y ambiental



Ofrecemos dos líneas de productos: las marcas de consumo, orientadas al cuidado personal, de la familia y del hogar, y las marcas de la línea institucional, Kimberly-Clark Professional.

Línea de consumo:

Cuidado infantil: Nuestra misión es ser reconocidos como líderes en productos de cuidado infantil, para que tanto niños como bebés puedan estar cómodos, felices y seguros. Nuestros principales productos son los pañales y las toallitas húmedas de la marca HUGGIES.

Cuidado adulto: Buscamos tener una marca que ofrezca soluciones para esta maravillosa etapa de la vida. Los pañales Plenitud brindan protección para la incontinencia severa, Plenitud Active para la incontinencia moderada y las toallas y protectores Poise para la incontinencia leve.

Cuidado femenino: Kotex se ha consolidado como una marca de cuidado íntimo que conoce a la mujer, comprende sus cambios a través del ciclo femenino y sus necesidades a lo largo del mismo. Brindamos una línea de toallas higiénicas, protectores diarios y tampones.

Cuidado familiar: Abarca las líneas de productos de papel para el cuidado personal y del hogar. Nuestros principales productos son los faciales Kleenex y el papel toalla, papel higiénico y servilletas Scott.

Línea institucional:

K-C Professional: Dedicada a crear, junto con sus clientes, lugares de trabajo excepcionales: más saludables, más seguros, más productivos y más sostenibles, a través de una oferta de productos, servicios y valores agregados, enfocados

HUGGIES

Kleenex

Scott

Plenitud

Poise

Kotex

**Kimberly-Clark
PROFESSIONAL**

JACKSON WYPALL KleenGuard





> en el bienestar, la seguridad y la productividad de las personas en el trabajo.

Wypall: Paños de limpieza versátiles, capaces de ofrecer soluciones desde el sector salud hasta la industria petrolera.

Safety: Nuestra línea de elementos de protección personal, con las marcas Kleenguard y Jackson Safety, que tienen productos tales como guantes, trajes de protección, gafas, cascos, entre otros.

Salud y bienestar: Una completa línea de productos de higiene, como jabones, toallas de manos, sanitizantes, ambientadores, faciales, papel higiénico, entre otros, con las marcas Scott y Kleenex; tienen sistemas de dispensación eficientes, que proporcionan higiene y ahorro a nuestros clientes.



En Kimberly-Clark Professional tenemos una tecnología única en el mercado, AIRFLEX* caracterizando nuestras toallas de manos como MÁS ABSORBENTE, MÁS RESISTENTE Y LA MÁS AMIGABLE CON EL MEDIO AMBIENTE. Nuestra tecnología AIRFLEX permite que las fibras estén más abiertas lo que hace que tengamos un secado de manos ideal.

Tenemos un portafolio que se ajusta a cada necesidad:



Para los amantes de la imagen: Kleenex Ultra Suave aseguramos "La sensación de un momento perfecto". Tienen La suavidad y resistencia de una pluma, Innovación en ahorro y economía, Apoya el desarrollo del Sistema Forestal Responsable (FSC)

SCOTT AHORRAMAX: "Calidad a menor precio". Estas toallas de mano Blancas y Natural en su proceso de fabricación permite tener productos con bajo peso y alta capacidad de absorción que en conjunto permiten ofrecer al cliente final ahorros debido a su bajo costo en uso.



Para los amantes del medio ambiente, la marca Scott Planeta está "Naturalmente contigo" Gracias a su máxima absorción, consumes menos, mientras ayudas al planeta. El medio ambiente va primero, por eso se produce con obras recicladas. (FSC)

Con este portafolio aseguramos un secado de manos con 1 sola toalla mientras cuidamos el medio ambiente.



A finales del 2013, en la línea de consumo, se empezó a producir localmente una **nueva línea de pañitos húmedos de tela** no tejida, para el mercado nacional y la Región Andina. En este proyecto se han invertido aproximadamente US\$25 millones, que generó en el proceso de su construcción un promedio de 360 puestos de trabajo, desde diciembre del 2012, y creó 42 nuevos cargos para operarios, que fueron capacitados en Estados Unidos, México y Corea. Estas toallas húmedas son las únicas con tecnología COFORM (patente de Kimberly-Clark Corporation), con 90% de materiales naturales, que cuidan la piel del bebé y que proveen una máxima limpieza desde la primera pasada.

Cada marca, además de su funcionalidad, **posee un papel activo**, que debe desempeñar en la sociedad, como generadora de compromiso social y ambiental. En ese sentido, durante el 2013 nos unimos a diferentes causas sociales.



En agosto del 2013 llevamos a cabo la primera promoción multimarca con un sentido social, la cual se realizó en coordinación con la Fundación Éxito. La campaña se llamó “**Llénete de felicidad y compártela**”, y consistió en que todos los consumidores que adquirían dos productos de K-C, automáticamente aportaban pañales para familias gestoras. Se entregaron más de 60 millones de pesos en pañales.



En el primer trimestre desarrollamos la promoción **Scottmania**, por la cual Scott invitó a la medallista olímpica Jackeline Rentería a Ciudad Bolívar, para celebrar, con todos los niños de la Fundación Colombianitos, el Día del Niño. La deportista compartió una charla acerca de la importancia del cuidado de las mascotas y la práctica de los deportes como una buena manera de ocupar el tiempo libre; contó con la participación de más de 500 niños.



Asimismo, la línea institucional Kimberly-Clark Professional contribuyó a la construcción de una vivienda de la mano de la [Fundación Techo](#). Más de 200 colaboradores y distribuidores se unieron a la campaña, para construirle la casa a una familia en la localidad de San Cristóbal Sur, y dotarla de sus elementos básicos.



ICBF - FAMIS \neq Huggies:

En el 2013, junto con el Plan Hospitales de Huggies, empezamos a capacitar a más de 50 FAMIS (Familia, Mujer e Infancia), siendo esta una modalidad de los hogares comunitarios de bienestar, quienes forman parte del ICBF (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar). Su rol específico es apoyar a las familias en desarrollo que tienen mujeres gestantes, madres lactantes y niños y niñas menores de dos años, en la cualificación de las relaciones intrafamiliares y el fortalecimiento de vínculos afectivos, para asegurar el desarrollo de los niños y niñas desde su gestación; vinculó, además, a otros adultos, para que participen de la crianza de los niños.

Cada FAMI atiende entre doce y quince familias en desarrollo. En el 2013, los temas tratados con ellas fueron: recomendaciones para un buen embarazo, desarrollo del bebé por nacer, parto y posparto, lactancia materna, características del recién nacido, emprendimiento y microempresa.

Culminada la capacitación, se les entregó un certificado y las llevamos a conocer la planta de pañales Huggies en Tocancipá. Hoy hay más de 50 multiplicadoras de nuestra marca Huggies.

En tanto, Huggies y su Plan Hospitales hicieron partícipes a 13.000 mamás al mes, no solo entregándoles una muestra de pañal, sino también una cartilla, realizada junto con médicos expertos de Profamilia y financiada por United States Agency for International Development (USAID), para reforzar todos los cuidados de la mamá y del bebé, así como la salud materno-infantil.





Nuestros socios estratégicos

Incentivamos a nuestros clientes a tener lugares de trabajo más saludables y más seguros

Desarrollamos relaciones de confianza con nuestros clientes, buscando su desarrollo a través de la promoción de comportamientos seguros y la generación de conciencia ambiental.

Promoción de comportamientos saludables y seguros en los clientes corporativos



Extendemos a nuestros clientes diversas campañas de **promoción de comportamientos saludables**, con el fin de mejorar sus hábitos.

Nuestra línea Kimberly-Clark Professional tiene a las personas como su razón de ser. Por ello, ayuda a que nuestros clientes creen lugares de trabajo excepcionales, más saludables, más seguros, más productivos y más sostenibles.

A través de nuestra plataforma "**La Salud Está en Tus Manos**" hemos llegado

a 813 clientes, a quienes, como parte de la promesa de valor ofrecida, les dictamos charlas de sensibilización con el protocolo de lavado de manos, que permite disminuir y eliminar la cadena de transmisión de gérmenes, para la prevención del presentismo y el ausentismo laboral. Esta campaña, "**Transmitiendo hábitos saludables**", fue realizada a 271 clientes.

Contamos con un programa de higiene postural y ergonomía, que comprende una charla de beneficios y consideraciones importantes para el buen desarrollo laboral. Este se practicó con un total de 59 clientes.

Por otro lado, nuestra plataforma de Gestión Industrial,

lanzada en el 2013, fue extendida a 42 clientes, a quienes apoyamos en la generación de lugares de trabajo más seguros y productivos. A través de esta damos soporte a nuestros clientes en la identificación de riesgos y desperdicios asociados a la correcta selección, uso y disposición de suministros industriales.

Asimismo, practicamos actividades de sensibilización para el correcto uso y mantenimiento de los elementos de protección personal, a un total de 49 clientes, quienes de manera lúdica recibieron capacitación por parte de nuestro Agente Clark, como apoyo a la gestión realizada por el líder de HSEQ⁶ de cada compañía.



La Kultura Ganadora en los clientes del canal tradicional

Dentro de nuestro programa de fidelización buscamos transmitir al cliente final la **filosofía de trabajo**, adaptándola para encajar con sus principios corporativos y manera de laborar. Como parte de nuestra Kultura Ganadora, buscamos crear conciencia de ahorro, cuidado con el planeta, creación de hábitos saludables y seguros en los lugares de trabajo de los clientes.

Uno de nuestros mayores logros ha sido compartir con los clientes la **creación de lugares de trabajo excepcionales**, convirtiéndonos en aliados estratégicos para ellos y no en simples proveedores de productos.

De esta manera, hemos generado continuidad en las negociaciones con nuestros clientes, que son

renovadas anualmente. Para ellos ya no somos una marca que solo ofrece productos, sino soluciones integrales en todos los segmentos (oficinas, restaurantes, hoteles, clínicas y plantas de producción, colegios y universidades).

Con el fin de mantener una constante comunicación y relacionamiento, creamos una nueva **herramienta de rotación**, que nos ayuda a optimizar el seguimiento a las estrategias de mercadeo y ventas, obtener información confiable y a tiempo, agilidad y transparencia en el cálculo de indicadores acordados con la casa comercial y mejorar el proceso de toma de decisiones, entre otros. Actualmente 23 clientes, que representan el 65% de las ventas totales del canal tradicional, transmiten su información a través de esta herramienta.

E-commerce Kimberly-Clark Colombia

En nuestro constante proceso de innovación estamos posicionando las marcas en un mercado electrónico colombiano, que se ha triplicado en los últimos años.

El primer paso durante el 2013 fue tener nuestro portafolio en los e-tailing (almacenes de cadena en línea) más importantes. El caso más destacado es www.exito.com, en donde creamos el Mundo Kimberly-Clark, posicionando nuestras marcas dentro del sector de marcas Premium del Éxito.

En el Mundo Kimberly-Clark el usuario puede tener acceso a todas nuestras marcas sin salir del Exito.com, y teniendo experiencia de compra online cómoda, rápida y segura.

www.exito.com





Promoción

de ciudadanía ambiental en los consumidores y clientes

Incentivamos a los empresarios a contar con programas de cuidado ambiental, y buscamos inculcar en los consumidores la adecuada disposición final de nuestros productos; así demostramos nuestra apuesta por estar siempre un paso más adelante.

Generación de ciudadanía ambiental en el ámbito empresarial

A través de nuestra línea Kimberly-Clark Professional fomentamos los **Ekcopremios - Ahorro por Naturaleza**, un espacio que permite a las empresas colombianas promover sus programas ambientales; fueron premiados los mejores programas.

Las 73 empresas participantes se clasificaron en cinco sectores: Educación, Alimentos, Industria, Oficinas y Salud, y se escogió un ganador por cada categoría.

Además de productos y servicios de Kimberly-Clark Professional, los ganadores recibieron bonos de carbono. El premio mayor, la iniciativa de la empresa Fundiciones Universo S.A., de Yumbo, recibió la medición de la huella de carbono administrativa por parte de CO2 Consultores, empresa especializada en temas ambientales.

En paralelo, durante el 2013 realizamos charlas sobre reciclaje, "**Reciclar es tu mejor papel**", y uso racional de recursos naturales, "**Konciencia Verde**", a un total de 232 clientes, quienes respondieron positivamente.

De igual manera, realizamos campañas de concientización al personal de servicios generales de 122 de nuestros clientes, y así reforzamos el uso y manejo adecuado de nuestros productos en los dispensadores, de modo que se evite el desperdicio.

Promoción de prácticas amigables con el ambiente y la adecuada disposición final del producto por parte del consumidor final [G4-EN27]

En nuestra búsqueda constante de difundir nuestros compromisos y principios, compartimos el concepto de la **responsabilidad extendida**, el cual involucra que las empresas tengan responsabilidad sobre sus productos en toda la cadena, hasta el posconsumo.

Cuidamos que cada detalle de nuestros procesos cumpla con los más altos estándares, certificando el origen de nuestras materias primas (en el 2013 obtuvimos la certificación FSC Mix y Recycle), el empleo racional de los recursos naturales y los procesos de manufactura.



Invertimos en tecnologías propias, como Airflex y Hydroknit, y en soluciones diferenciadas que favorecen el Costo-En-Uso, para garantizar el consumo adecuado, minimizar el desperdicio y **optimizar la disposición final**.

Asimismo, contamos con un **ciclo de sostenibilidad** en nuestros productos Kleenex, Scott y Wypall, que involucra el diseño, materias primas, manufactura, transporte, uso de los productos y disposición final.



Desarrollo de productos

biodegradables e innovaciones eco-eficientes/Centro de innovación

En Kimberly-Clark siempre hemos buscado innovar a través de nuestros productos, y así permitir que las personas tengan una vida mejor.

Ello nos ha llevado a inventar cinco de las ocho grandes categorías de productos de consumo masivo: los pañuelos faciales, las toallas de papel, el papel higiénico en rollo, las toallas femeninas y los calzoncitos de entrenamiento desechables.

En el 2012 inauguramos el Centro de Innovación Global en la ciudad de Medellín, Colombia, que tiene como objetivo la creación de productos que tengan impacto y mejoren la calidad de vida de los consumidores, transformando ideas y tecnologías en soluciones integrales. Esto se dará a través de la ciencia, tecnología, ingeniería y entendimiento de consumidores en distintos mercados.

El nuevo Centro de Innovación tiene como sede transitoria la Escuela de Ingeniería de Medellín, mientras



en el Parque Manantiales se construye la sede definitiva, concebida bajo un entorno verde y silencioso, ideal para la creatividad y la innovación, y como un parque de descubrimiento de clase mundial que permitirá buscar sinergias con otros centros de investigación.

La sede en Colombia de este Centro de Innovación fue sugerida por las demás unidades de Kimberly-Clark en Latinoamérica, debido a la ubicación estratégica del país, que permite la conexión con el resto del mundo, además



de su riqueza étnica, su clima, biodiversidad y variedad cultural. Actualmente genera más de 40 empleos, entre ellos muchos talentos colombianos.

En Kimberly-Clark Colombia nos guía un compromiso: elevar la calidad de vida de los hogares colombianos, a través de una extensa gama de productos innovadores, prácticos y amigables con el medioambiente, un equipo de colaboradores calificados y consagrados, así como el contribuir a un país realizado y lleno de pasión.



RESPONSABILIDAD
SOCIAL





Nuestros programas de responsabilidad social



En Kimberly-Clark Colombia estamos comprometidos con el desarrollo de las comunidades aledañas a nuestras plantas y la población colombiana en general. Por ello, incidimos con diversas iniciativas en aspectos sociales y ambientales, buscando generar un impacto positivo en la población.



Plan SAC - Barbosa: Relacionamiento con la comunidad!

En el 2013 implementamos en la planta de Barbosa el Plan SAC: Plan de Gestión Social, Ambiental y de Comunicaciones. Esta estrategia nació en el 2007, con el apoyo de la Corporación Empresarial «Pro Aburrá Norte», Área Metropolitana, Corantioquia y 20 empresas del norte que pertenecen a convenios de producción limpia.

El objetivo del Plan SAC es formular, implementar y evaluar un plan de acción que promueva la comunicación transparente entre las empresas y la comunidad, en diferentes escenarios que involucren acuerdos de gestión concertada, por problemáticas principalmente ambientales.

Liderado por Kimberly-Clark Barbosa y acompañado por las autoridades ambientales y la Administración Municipal, buscamos crear un plan de trabajo, formulado para ejecutar programas de desarrollo social y ambiental en el área de influencia.

En el 2013 identificamos y trabajamos de la mano con la comunidad de la vereda La Playa, con quienes acordamos un plan de acción responsable y plazos, con el fin de satisfacer las necesidades existentes.



Nueva sede de la Fundación Colombianitos en Tocancipá:

La Fundación Colombianitos lleva trece años en Colombia, trabajando por la educación a través del deporte y la recreación. Nuestra alianza con la Fundación lleva ocho años en las comunidades de Puerto Tejada (Cauca) y de Barbosa (Antioquia). En el 2013, los niños y jóvenes del municipio de Tocancipá empezaron a ser beneficiados.

Este programa no tiene costo para los niños participantes y se logra gracias a nuestro apoyo y al de la Alcaldía de Tocancipá. Desde su inicio, en septiembre del 2013, hasta la actualidad, ya contamos con más de 85 niños participantes de la zona rural de Tocancipá.

Ellos se ven beneficiados de las actividades extracurriculares: fútbol, Escuela de Padres, psicóloga, torneos con los colaboradores en nuestra planta de Tocancipá, y demás actividades que permiten mejorar sus competencias, para que sean mejores personas y crezcan en valores.





Testimonios

MERCEDES VÁSQUEZ MICOLTA



Nací en Puerto Tejada-Cauca en el año 1993, en un hogar compuesto por mi madre, Lilia Adriana Micolta, y mi padre, Ramiro Tigreros. Cuando yo tenía once años mi mamá fallece a los 30, quedando al cuidado de mi abuela Mercedes, quien se configura como mi nueva figura materna.

Cuando llegó la Fundación Colombianitos, en la vereda Bocas del Palo yo tenía once años, y comencé a entrenar fútbol femenino en los grupos que se conformaron, bajo la dirección de un entrenador que llamaban "Guapi". Estas primeras experiencias marcaron mi vida, porque las personas no aceptaban que las mujeres pudieran entrenar fútbol, diciéndonos que no teníamos talento y nos señalaban como poco femeninas y marimachos, lo que provocaba que los padres no dejaran que sus hijas entrenaran, además de afectarnos emocionalmente al sentirnos maltratadas por la comunidad, pero motivadas por una fuerte convicción de crecer en un deporte que nos apasionaba.

Entre las cosas que más me gusta recordar de esa época es que yo jugaba en la calle, pero nunca había entrenado, además de ser el primer equipo femenino de fútbol que se había creado en todo Puerto Tejada. Con el tiempo solo jugábamos contra equipos femeninos, de los torneos que se programaban a nivel local,

grupos conformados por mujeres que eran o mayores de edad o amas de casa, que en su tiempo, cuando eran más jóvenes, no habían tenido la oportunidad de explorar este deporte, y como ya contábamos con un reconocimiento y aceptación social, ellas se habían dado la oportunidad de disfrutar de la magia del fútbol. Teniendo entonces que medirnos contra mujeres que en ocasiones practicaban un fútbol que era más agresivo, y que no comprendían a cabalidad las normas del deporte, como lo era el hecho de que el árbitro tuviera que pitar más de cinco veces para que por fin entendieran que tenían que parar el balón y frenarse.

Para el 2009 empezamos a ensayar el fútbol callejero, disfrutando de las variaciones que le hacen al deporte, reconociendo aún más la importancia de saberse comportar en la cancha, teniendo un claro espíritu de compañerismo y respeto por el otro, siendo el fútbol el medio de aprendizaje para ser una mejor persona. Nuestro equipo fue invitado a participar en un torneo en Medellín, que, para nuestra sorpresa, sería un preseleccionador de los grupos que representarían a Colombia en el encuentro de Fútbol Calle en Sudáfrica. Los criterios que se utilizaban para evaluar los equipos no hacían énfasis en las habilidades futbolísticas, sino en su comportamiento como personas en la cancha, especialmente en la manera positiva o

constructiva que se relacionaban con sus contrincantes. Luego de un complicado torneo, en el que nuestros contrincantes tuvieron un excelente desempeño, los jueces, después de mucho deliberar y generar espacios de discusión entre los grupos, nos dieron ganadoras, lo que nos permitió tener la oportunidad de viajar a Sudáfrica, a participar del encuentro internacional de Fútbol Calle. El viaje a Sudáfrica nos significó una gran experiencia de intercambio cultural, que aumentó nuestra interacción de grupo y expectativas de vida.

En el año 2010 me convertí en Joven Agente de Cambio, ayudando a los profes durante los entrenos de fútbol; yo alistaba los implementos y dirigía los calentamientos. En el 2013 terminé la tecnología en deportes en el SENA, la principal institución pública de mi país. Actualmente tengo 21 años y soy la entrenadora de dos equipos de fútbol en la Fundación Colombianitos; además de enseñarles a las niñas a jugar fútbol, comparto con ellas valores para que mejoren sus formas de ser, y las remito a sus madres cuando se portan mal.

Sueño con profesionalizarme en una universidad y mejorar mi situación económica.



Testimonio

BERNARDO ARLEY VIANA SÁNCHEZ



y ejecutar actividades de manera autosuficiente; estas habilidades las tuvo en cuenta la fundación para postularme como candidato y a la vez participar en el Festival Football for Hope 2014 Río de Janeiro, Brasil. Me considero un ejemplo de superación, porque comencé y construí mi sueño de ser entrenador deportivo, superando todos los obstáculos y haciendo sacrificios con mi familia, que hoy día son satisfacciones, porque ya cuento con una carrera para defenderme en el campo laboral.

Mi nombre es Bernardo Arley, tengo 22 años, estudio Licenciatura en Educación Física, Recreación y Deportes, y me gradúo el 12 de septiembre de este año; actualmente resido en Barbosa/Antioquia. Llevo cuatro años participando de los programas de la fundación, y en esta me inicié deportivamente; los entrenadores fueron buenos referentes para iniciar mi formación profesional. Actualmente pertenezco al programa Jóvenes Agentes de Cambio, donde he sido un líder para estructurar, organizar

Agradezco a la fundación y a Kimberly por todo el apoyo en este proceso y por tenerme en cuenta como joven líder para eventos tan importantes como el Festival Football for Hope 2014 Río de Janeiro, Brasil.



ECOSORRISAS

Más de 2.300 colaboradores diariamente desayunan, almuerzan o cenan en nuestros comedores, y dejan en los platos más de 7,4 toneladas de sobras de comida al mes, en las tres plantas. Aunque esta comida se aprovecha para hacer compostaje, se incurre en costos de su disposición.

En el 2013, el Comité Social de Barbosa tomó la iniciativa de realizar una campaña de concientización con todos los colaboradores de la planta; hablaron de bienestar y salud, del impacto ambiental y de cómo podíamos reubicar ese dinero para beneficiar a la Fundación Colombianitos.

Junto con la Fundación se realizó una campaña, en la que se premiaba con una ficha al colaborador que no dejara sobras en la bandeja. Al final del mes se contabilizó el número de fichas, que representaban un determinado número de refrigerios para los niños de la Fundación. Esta buena práctica se ha venido extendiendo a las demás plantas, y en el caso de Barbosa permitió una disminución del 42% de sobras.



Firma alianza público-privada con el DPS (Departamento de Prosperidad Social)

En el 2013, en nuestro continuo conocimiento de los vecinos y buscar el bienestar de las comunidades donde operamos, junto con las empresas que hacen parte de Región Responsable del Cauca, firmamos un nuevo convenio de cooperación con el DPS, para sacar adelante trece barrios de Puerto Tejada, Cauca.

La intervención consiste en trabajar conjuntamente seis puntos:



Habitabilidad: mejoramiento de vivienda y saneamiento básico



Espacios deportivos



Dinámica familiar (familias con bienestar)



Acompañamiento comunitario a jóvenes



Generación de ingresos (Oferta de Jóvenes en Acción, ICE, Capacitación Microempresarial)



Atención básica: jornada de identificación y aseguramiento en salud



Programa de Formación KRECE (Kierete, Rekreate, Edukate, Kuidate y Ekipate):

A través del área de Responsabilidad Social, el área Comercial y el plan de formación que hacemos en conjunto con Eficacia, que es el empleador directo de más de 600 niñas impulsadoras y mercaderistas, en el 2013 seguimos mejorando su calidad de vida, contribuyendo a sus necesidades básicas y proporcionándoles herramientas para mejorar su autoestima y desarrollo personal. En esta ocasión, junto con Jolie de Vogue, capacitamos a más de 500 niñas a nivel nacional, en presentación personal y valores.





Demostrando nuestra pasión por siempre ir más allá y crecer continuamente, hemos recibido estos reconocimientos durante el 2013:



Kimberly-Clark Colombia fue reconocida globalmente por la corporación y recibió el premio **People's Choice Award** y **K-C Cares Award**, por la puesta en marcha de la microempresa de la planta potabilizadora de agua en uno de los colegios de Puerto Tejada, y su impacto a más de 1.600 niños de la comunidad.



Reconocimiento del **Great Place to Work Institute**, por ocupar el puesto número 16 como mejor compañía para trabajar en Colombia y primer lugar en su industria.



Premio "**2013 Western Hemisphere Corporate Citizenship Award**" en Washington, por parte de la Asociación de las Cámaras Americanas de Comercio de Latinoamérica (AACCLA: Association of American Chambers of Commerce in Latin America), por el Plan Hospitales de Huggies y las cartillas que se entregaron a más de 23.000 mamás mensualmente, para prevenir y reforzar la Salud Materno-Infantil.



Recertificación **ISO 14001** en la planta de Barbosa.





TABLA GRI





Contenidos básicos generales

Contenidos básicos generales	Descripción	Comentario	Página
------------------------------	-------------	------------	--------

Estrategia y análisis

G4-1	Declaración del responsable principal de las decisiones de la organización sobre la importancia de la sostenibilidad para la organización		6
------	---	--	---

G4-2	Principales efectos, riesgos y oportunidades	Los riesgos e impactos han sido considerados como parte de nuestra matriz de materialidad y pueden evidenciarse en los aspectos materiales. Asimismo, a lo largo del informe se detalla cómo se gestionan estos temas en la organización.	
------	--	---	--

Perfil de la organización

G4-3	Nombre de la organización	Colombiana Kimberly Colpapel S.A.	
G4-4	Marcas, productos y servicios más importantes		8
G4-5	Lugar donde se encuentra la sede central de la organización	Carrera 11A N.º 94-45, piso 5, Bogotá, Colombia	
G4-6	Países en los que opera la organización	Colombia	
G4-7	Naturaleza del régimen de propiedad y su forma jurídica	Sociedad Anónima	
G4-8	Mercados a los que sirve la organización		8



Contenidos básicos generales

Descripción

Comentario

Página

Perfil de la organización

G4-9	Tamaño de la organización, a partir de su número de empleados, operaciones, ventas o ingresos netos, entre otros		8, 12, 17
G4-10	Número de empleados por contrato laboral y sexo		17, 18
G4-11	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos		24
G4-12	Cadena de suministro de la organización		14
G4-13	Cambio significativo que haya tenido lugar durante el periodo objeto de análisis en el tamaño, la estructura, la propiedad accionarial o la cadena de suministro de la organización	No hubo cambios significativos durante el 2013.	
G4-14	Abordaje de la organización del principio de precaución	Capítulo "Planeta"	
G4-15	Cartas, principios u otras iniciativas externas de carácter económico, ambiental y social que la organización suscribe o ha adoptado	Kimberly-Clark Corporación forma parte del Pacto Global de las Naciones Unidas.	
G4-16	Asociaciones y organizaciones de promoción nacional o internacional a las que la organización pertenece	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Andi (Asociación Nacional de Empresarios de Colombia) ▪ Amcham - Cámara Americana ▪ CEA - Consejo de Empresas Americanas ▪ Fundación Colombianitos 	



Contenidos básicos generales

Descripción

Comentario

Página

Aspectos materiales y cobertura

G4-17	Entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes	Colombiana Kimberly Colpapel S.A.	
G4-18	Proceso que se ha seguido para determinar el contenido de la memoria y la cobertura de cada aspecto		15
G4-19	Aspectos materiales que se identificaron durante el proceso de definición del contenido de la memoria		15
G4-20	Cobertura de cada aspecto material dentro de la organización	Todos los asuntos materiales identificados se aplican para nuestra operación en Kimberly-Clark Colombia. Los aspectos ambientales solo toman en consideración nuestra gestión en las plantas de Barbosa, Tocancipá y Papeles del Cauca.	
G4-21	Límite de cada aspecto material fuera de la organización	Los asuntos materiales identificados se aplican para nuestra operación en Kimberly-Clark Colombia y los grupos de interés con los que nos relacionamos.	
G4-22	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.	
G4-23	Cambio significativo en el alcance y la cobertura de cada aspecto con respecto a memorias anteriores	No aplica	



Contenidos básicos generales

Descripción

Comentario

Página

Participación de los grupos de interés

G4-24	Grupos de interés vinculados a la organización		14
G4-25	Base para la elección de los grupos de interés con los que se trabaja		14
G4-26	Enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés (frecuencia, participación en el proceso de elaboración de la memoria, entre otros)		15
G4-27	Cuestiones y problemas clave que han surgido a raíz de la participación de los grupos de interés	No surgieron problemas en la participación de los grupos de interés.	

Perfil de la memoria

G4-28	Periodo objeto de la memoria	2013	
G4-29	Fecha de la última memoria	2012	
G4-30	Ciclo de presentación de memorias	Anual	
G4-31	Punto de contacto para solventar las dudas que puedan surgir sobre el contenido de la memoria	Elenita Mora Gerente de Asuntos Corporativos emorab@kcc.com	
G4-32	Opción elegida para la memoria	De conformidad esencial.	
G4-33	Política y las prácticas vigentes de la organización con respecto a la verificación externa de la memoria	No contamos con políticas vigentes respecto a la verificación externa de la memoria.	



Contenidos básicos generales

Descripción

Comentario

Página

Perfil de la memoria

G4-34

Estructura de gobierno de la organización

10

G4-38

Composición del órgano superior de gobierno y de sus comités

10

Ética e integridad

G4-56

Valores, principios, estándares y normas de la organización, tales como códigos de conducta o éticos

11



Contenidos básicos específicos

Aspectos materiales	Número indicador	Descripción	Número de página	Omisiones (por confidencialidad)	Verificación externa
La Kultura Ganadora en nuestro lugar de trabajo	G4-LA1	Número total y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, sexo y región	17-19	N/A	No
	Indicador K-C	Kultura Kimberly-Clark	18	N/A	No
	G4-LA9	Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral	21-22	N/A	No
	G4-LA10	Programas de gestión de habilidades y formación continua, que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales	21-22	N/A	No
	G4-LA11	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y por categoría profesional	23	N/A	No
	Indicador K-C	Número y tipos de programas de desarrollo de habilidades de liderazgo	23	N/A	No
	Indicador K-C	Gestión de desarrollo de capacidades	20-24	N/A	No



Aspectos materiales	Número indicador	Descripción	Número de página	Omisiones (por confidencialidad)	Verificación externa
Mejora de estándares de gestión y de los proveedores estratégicos	G4-EC9	Porcentaje del gasto en los lugares con operaciones significativas, que corresponde a proveedores locales	25	N/A	No
	Indicador K-C	Porcentaje de compras nacionales realizadas a tiempo y completas	25	N/A	No
	Indicador K-C	Porcentaje de proveedores que cuentan con cláusulas laborales en sus contratos	26	N/A	No
	Indicador K-C	Número de contingencias laborales presentadas a partir de las auditorías	26	N/A	No
	Indicador K-C	Porcentaje de proveedores que cuentan con cláusulas ambientales en sus contratos	26	N/A	No
Seguridad y salud	G4-LA5	Porcentaje de trabajadores que están representados en comités formales de seguridad y salud conjuntos para dirección y empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral	27	N/A	No
	G4-LA6	Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo, por región y por sexo	27	N/A	No



Aspectos materiales	Número indicador	Descripción	Número de página	Omisiones (por confidencialidad)	Verificación externa
Agua	G4-EN8	Captación total de agua según la fuente	32-33	N/A	No
	G4-EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada	32-33	N/A	No
	G4-EN22	Vertimiento total de aguas, según su naturaleza y destino	32-33	N/A	No
Residuos	G4-EN23	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento	33-34	N/A	No
	G4-EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son reciclados	33-34	N/A	No
Cambio climático	G4-EN19	Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero	35	N/A	No
Formalización de la cadena de reciclaje	Indicador K-C	Cantidad de fibras virgen utilizadas en el proceso	36-37	N/A	No
		Cantidad de fibras recicladas utilizadas en el proceso			
	G4-HR5	Identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición de la explotación infantil	36-37	N/A	No
Marcas asociadas a causas sociales	Indicador K-C	Iniciativas sociales	39-42	N/A	No



Aspectos materiales	Número indicador	Descripción	Número de página	Omissiones (por confidencialidad)	Verificación externa
Gestión de clientes	Indicador K-C	Campañas realizadas y número de clientes capacitados	43	N/A	No
	Indicador K-C	% de clientes que utilizan herramienta e-commerce	45	N/A	No
Ciudadanía ambiental	Indicador K-C	Número de clientes participantes en las campañas ambientales	45	N/A	No
	Indicador K-C	Resultados de los Ekcopremios	45	N/A	No
	G4-EN27	Mitigación del impacto ambiental de los productos y servicios	45-46	N/A	No



www.kimberly-clark.com.co