

PROJETO PESCAR:
estreitando relações entre fábricas e a comunidade



essencial

**RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE
ANO-BASE 2013**

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

*Aurélio Padovezi,
da ONG TNC, e
Janaina Coutinho,
Gerente de Meio
Ambiente da K-C*

MUITO ALÉM DOS LIMITES DA FÁBRICA

**INICIATIVA DE PROTEÇÃO
DO TIETÊ AVANÇA PARA
ZERAR A PEGADA HÍDRICA
DA EMPRESA**









O segredo é ensinar a pescar



Através do Projeto Pescar, a Kimberly-Clark dá aos jovens das comunidades do entorno a oportunidade de desenvolver habilidades e crescer pessoal e profissionalmente. Em aulas diárias, eles são orientados por voluntários que compartilham experiências, seguindo uma grade que abrange treinamento técnico e desenvolvimento pessoal



Mais do que oferecer oportunidades, a Kimberly-Clark ensina a pescá-las. Foram 20 jovens beneficiados, em 2013, na Unidade de Suzano e, em 2014, mais pessoas terão a chance de construir um futuro melhor.



"Se queres matar a fome de alguém, dá-lhe um peixe. Mas, se quiseres que ele nunca mais passe fome, ensine-o a pescar" (Lao Tsé)



Kimberly-Clark
Essencial para uma vida melhor



Estação de tratamento hídrico na Unidade de Mogi das Cruzes (pág. 6)



SOCIAL42

Fórmula da Motivação
Do diálogo nasce a luz
De portas abertas
Mudanças bem-vindas
Com o pé direito
Um olhar mais humano
Mais valor para o lixo
Tem festa na mata
Ambiente fértil para projetos
Por uma causa

RESPONSABILIDADE PELO PRODUTO70

O fim do lixo
Gestão de resíduos nota 10
Sinal vermelho para Infecção
Consumidor no centro das atenções



Flora preservada no Centro de Distribuição Mata Atlântica (pág. 62)

REFERÊNCIAS80

Índice remissivo
Verificação externa

PÁGINAS VERDES92

Laços para o futuro

RADAR.....94

REPORTAGEM DE CAPA6

Longa vida para o rio
O verde que protege a água
Gestão da Pegada Hídrica

PERFIL14

Nova gestão, sem rupturas
Presença nacional
Firmes rumo à visão 2015
Visão 2015

ECONÔMICO E GOVERNANÇA.....24

Crescimento constante
Agilidade e precisão nos contratos

GESTÃO DE RECURSOS NATURAIS.....28

Por uma vida melhor
A melhor amiga da sustentabilidade
Inovação ao alcance de todos
Um conceito para exportação
Onde cabia um, cabem dois

Publicação Anual do Relatório de Sustentabilidade

da Kimberly-Clark Brasil Indústria e Comércio de Produtos e Higiene Ltda. **(G4-3, G4-7)**

Ciclo de Emissão: Ciclo anual. Esta edição cobre o período de 01 de janeiro de 2013 a 31 de dezembro de 2013. **(G4-28, G4-30)**

Relatório Anterior: 1º de janeiro de 2012 à 31 de dezembro de 2012, com publicação em junho de 2013. **(G4-29)**

Limites do Relatório: Atuação da Kimberly-Clark Brasil Indústria e Comércio de Produtos e Higiene Ltda. no Brasil **(G4-17)**

Sede: Rua Olimpíadas, 205 - 6º, 7º e 13º andares - Vila Olímpia CEP: 04551-000 - São Paulo-SP **(G4-5)**

Diretor Responsável: Marco Antonio Iszlajaj. Conselho Editorial: Jefferson Correia, Cíntia Rizzo e Jessica Abrahão

Consultoria GRI, projeto gráfico e redação: Via Gutenberg - Equipe: Sergio Serapião, J. Aviera F. Medina Macaya, Ricardo Seara Neto, Salvador Iglesias Ramalho, Arthur Fajardo (projeto gráfico, arte), Elio Himorí (assistente de arte), Fábio Castelo e Leandro Rodrigues (fotos), Rosane Aubin (texto), Solução Supernova (tradução)

Tiragem: 8.000 cópias

Fale Conosco: Jefferson A. Correia - Assuntos Corporativos - Jefferson.a.correia@kcc.com - 55 11 4503 4432 **(G4-31)**

Versão on-line deste relatório está disponível no endereço: <https://www.kimberly-clark.com.br/novo/pagina.aspx?n=relatorios-de-sustentabilidade>

Participaram deste relatório: Adrilane Arikawa, Alessandro Brehm, Alex Garcia, Alexandre da Ressureição, Ana Ferraz, Ana Paula Generato, Ana Vieira, Andrea Peruso, Andrea Silva, Aurélio Padovezi, Beatriz Neves, Bruna Gomes, Bruno Santiago, Carolina Gormezano, Claudete Fabris, Danieli Sales, Debora Melo, Eduardo Miranda, Eduardo Aron, Eloiza Lima, Elson da Silva Lima, Felipe Kitagawa, Fernanda Felicetti, Guilherme Caetano, Henrique Melo, Janaina Coutinho, Janaina Rodrigues, Janice Souza, Jaqueline Ferezini, Joice Siqueira, Jonathan Veras, Jonathas Soares, José Carlos, Joyce Bandeira, Juan Carlos Lenis, Kaique Gomes Américo, Kaue Khorman, Leandro Nery, Letícia Kida, Laura Lage, Luis Castello, Luiz F. Zanuto, Luiz Felipe de Souza, Fernanda Felicetti, Luiz Ferreira, Marcelo Lemes, Marcelo Ornellas, Marcelo Zenni, Márcia Ferran, Marco Antonio Iszlajaj, Mariana Oliveira, Marina Zaiantchick, Michele Rodrigues, Mirella Carvalho, Moisés Marques, Monique Tori, Nathalia Rudek, Patrícia dos Santos, Patrícia Fonseca, Patrícia Pelissaro, Patrícia Takeda, Paulo Gandolfi, Paulo Henrique, Renato Novaes, Ricardo Yoshino, Rogerio Novelli, Sadi Oliveira, Sara Santos, Sergio Montanha, Sergio Nogueira, Tainá da Gama Neves, Tamires da Silva, Tamires Wingeter, Thiago Almeida, Uelio Oliveira, Valter Benedito, Vivian Mantellatto.

A Kimberly-Clark possui a certificação FSC® - Forest Stewardship Council® (Conselho de Manejo Florestal). Procure por nossos produtos certificados FSC (FSC® C105374)



CARTA DO PRESIDENTE

Desafio do tamanho do Brasil

Assumir a presidência no país é uma grande responsabilidade e motivo de muito orgulho **(G4-1)**

Trabalho há nove anos na companhia e, há mais de 22 anos, em multinacionais. O Brasil é o sexto país em que trabalho. Apesar de ocupar uma posição importante no Leste Europeu, comandando a operação em 15 países, quando soube da possibilidade de vir trabalhar no Brasil, fiquei entusiasmado: o país é uma potência mundial e foi desenvolvido, na filial brasileira da companhia, um negócio muito bem-sucedido nos últimos dez anos. Ao chegar aqui, encontrei, efetivamente, um negócio bem-sucedido não só na questão do crescimento da companhia, mas também na questão do desenvolvimento de pessoas, e me dei conta de que podemos ser muito maiores, mais competitivos e consistentes, e, com equilíbrio, podemos alcançar resultados melhores.

Os talentos brasileiros da companhia no Brasil ainda são pouco conhecidos pela Kimberly-Clark no mundo. Meu desafio é abrir mais a K-C Brasil para a corporação, para que possamos exportar mais talentos e processos, e importar ações que podem beneficiar o Brasil e integrar mais a companhia à sua estrutura global. Do ponto de vista de desenvolvimento, atração e retenção de talentos, creio que a K-C Brasil é uma das mais avançadas da corporação. Oferece maior número de programas efetivos de desenvolvimento, e as pessoas são motivadas a permanecer, crescer e desenvolver-se na companhia.

Falando um pouco de sustentabilidade, um dos pilares a ser destacado é a segurança dos empregados. Nenhum lucro ou êxito pode colocar em risco a segurança da nossa gente. Estamos com planos de segurança muito eficientes e, graças a isso, não tivemos nenhum acidente fatal nos últimos anos. O foco na comunidade também é muito importante. Queremos ampliar as condições de saúde, no trabalho e em casa, para os colaboradores e suas famílias, e estimular o desenvolvimento social nos lugares em que estamos presentes.

Como nossa missão é liderar o mundo no que é essencial para uma vida melhor, queremos desenvolver, cada vez mais, programas sociais. Sinceramente, sinto que devemos retribuir à comunidade, à sociedade, ao governo e ao país, porque estes nos permitem ter um negócio de sucesso no Brasil. Nós todos, sociedade e governo, temos de buscar soluções para os problemas estruturais e sociais, para termos uma sociedade mais justa e equilibrada. Só o nosso trabalho interno, de oferecer mais condições de trabalho e um futuro à nossa gente, já colabora muito para isso. Somos 3.865 colaboradores diretos e 2.622 terceirizados, totalizando 6.487 pessoas empregadas.



Nosso compromisso é melhorar, a cada dia, tanto os nossos indicadores econômicos quanto os que apontam nossos cuidados com os recursos do planeta e com a qualidade dos produtos. Em termos ambientais, já estamos melhorando nossa capacidade produtiva e investindo em tecnologias para reduzir refugos e todo tipo de desperdício. Queremos diminuir nosso impacto ambiental relativo à emissão de gases, ao consumo de água, à redução de desperdícios, entre outros. Já em termos econômicos, queremos ser líderes nas categorias de produtos que oferecemos e crescer de forma acelerada, não apenas em reais, mas também em dólares. Por isso, queremos aprimorar o que está relacionado aos nossos produtos e impactar a sociedade e a comunidade oferecendo artigos de maior qualidade.

Nesta edição da revista Essencial, você acompanhará os esforços que empreendemos ao longo de 2013 para endereçar cada um dos itens mencionados nesse texto, além da nossa relação com o público consumidor. Os resultados apresentados são esforços da nossa gente, que tem como objetivo não somente produzir e oferecer produtos essenciais para uma vida melhor, mas fazê-los garantindo a preservação dos recursos naturais e o bem-estar da sociedade.

Boa leitura!

Sérgio Cruz
Presidente da Kimberly-Clark Brasil



Longa vida para o rio

Projeto inédito no Brasil calcula o que a companhia precisa fazer para compensar água retirada do Tietê

É uma conta muito complexa. E nunca foi realizada no Brasil, o que torna a tarefa ainda mais difícil, porque não há parâmetros estabelecidos. Em 2013, a Kimberly-Clark Brasil conseguiu calcular a sua pegada hídrica, ou seja, o que deve à natureza pela retirada da água usada em sua unidade de Mogi das Cruzes, região metropolitana de São Paulo. “Ano passado fizemos o estudo. É complexo, porque é o primeiro realizado com profundidade científica, no Brasil, sobre a pegada hídrica. É *benchmarking* de complexo en-

tendimento”, avalia Marco Antônio Iszlaji, diretor de Assuntos Legais e Corporativos da K-C.

O projeto começou com o cálculo das pegadas azul, que é a quantidade de metros cúbicos retirada de rios, e cinza, a água necessária para diluir os poluentes resultantes do processo fabril e que retorna para o rio na forma de efluente. Na primeira, a azul, a fábrica usa 254.889; e na segunda, a cinza, 4.133.256, somando 4.388.145 metros cúbicos. “Hoje sabemos exatamente quanto usamos de água e o que é

necessário para harmonizar o meio ambiente.”

Em 2014, a ideia é fazer reflorestamento, à luz deste relatório, ao redor das nascentes e dos cursos d’água que abastecem a cabeceira do Rio Tietê. De 2014 a 2016, planejamos plantar, reflorestar e também trabalhar com as comunidades locais sobre a importância desse projeto. Não adianta plantar e no dia seguinte virar pasto para gado. “É um investimento grande, 1,2 milhão de reais, dentro do programa como um todo”, diz Ricardo Yoshino,

diretor de Cuidados com a Família, divisão da companhia responsável pelo papel higiênico Neve, que patrocina a iniciativa, em linha com a sua causa, “Por um Brasil mais verde”. Dentro do projeto, a própria K-C vai reflorestar 5.082 hectares, plantando cerca de 25 mil mudas até 2015.

Em 2013, a K-C retirou 5.810.100 metros cúbicos de água do Rio Tietê e 7.418.500 do Rio Canoas, que abastece a unidade de Correia Pinto, em Santa Catarina.

A companhia tem como premissa estabelecida em seus valores e em sua política os cuidados com as questões ambientais e institui, a cada cinco anos, uma visão para guiar suas estratégias corporativas. Cada unidade fabril estabelece suas metas anuais para uma constante melhoria nas práticas que demandam uso dos recursos naturais e que possam ter relação com as questões ambientais. **(G4 EN8)**

Considerando que a K-C fabrica produtos de papel, a gestão da água torna-se importante por ser uma das principais matérias-primas de itens como papel higiênico, lenços e guardanapos. As unidades de Correia Pinto e Mogi das Cruzes são as que mais utilizam esse insumo e um controle sobre o uso da água impacta diretamente na produção, nos órgãos ambientais que fiscalizam a atividade da companhia e na comunidade na qual está inserida.



Janaína Rodrigues, Gerente de Meio Ambiente da K-C

CAPA PEGADA HÍDRICA

A partir da constatação da importância da água para as atividades da K-C, é possível apontar algumas iniciativas e estratégias. Toda a água utilizada na produção passa por uma medição com relação aos efluentes descartados, e também é identificada a porcentagem desse descarte que recebe tratamento; pode-se dizer que essa recirculação é benéfica, uma vez que o nível

de oxigenação da água, ao fim do processo produtivo, é maior que o nível inicial. Com a consciência da grande quantidade de água utilizada na produção, a empresa tomou a iniciativa de calcular sua pegada hídrica, considerando a água utilizada na nascente, a evaporação, sua utilização em serviços diários e a maneira de neutralizar essa pegada. **(G4-DMA-Água)**

A nova fábrica de Camaçari pode ser citada como um exemplo de que a água é um aspecto material para a Kimberly-Clark Brasil: a unidade fabril foi concebida de forma a utilizar da maneira mais sustentável a água da região, com o reuso e o reaproveitamento. **(G4-DMA-Água)**

Vale mencionar que toda gestão de água feita pela K-C Brasil trouxe à empresa o reconhecimento como *benchmarking* de uso de água em todas as produções da companhia ao redor do mundo (unidade de Mogi das Cruzes). **(G4-DMA-Água)**

O objetivo da empresa é sempre utilizar a menor quantidade de recursos naturais possível em seu processo industrial, tendo assim um trabalho de melhoria constante de seus indicadores, como a redução do consumo de água potável no processo e aumento na recirculação de água interna, além da maximização da eficiência de tratamento de efluente para redução constante de sua pegada e menor impacto possível nos recursos hídricos. O aumento da recirculação da água e a redução do consumo por tonelada produzida são metas constantes e inspiram várias iniciativas da companhia como um todo, envolvendo desde a área de Inovação até os colaboradores das fábricas, que são estimulados a fazer projetos de re-

dução por meio do programa “Caçadores de Oportunidades” **(G4-EN9)**

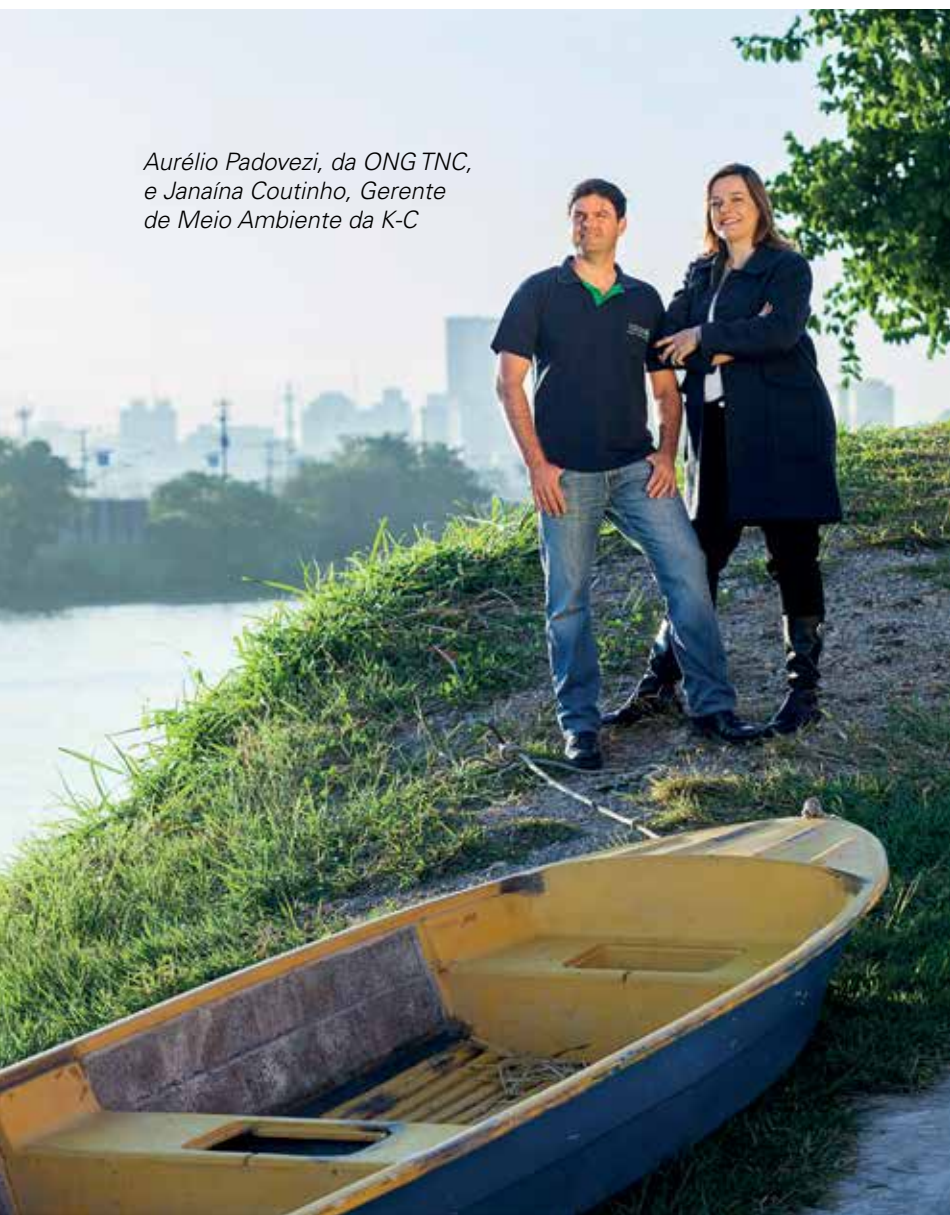
A K-C recicla e reutiliza 55% da água retirada dos rios Tietê e Canoas. Em todas as unidades que utilizam água em seu processo, são estabelecidas metas para aumentar a recirculação. A unidade de Mogi das Cruzes conseguiu uma recirculação de 55%, com um volume aproximado de 110 metros cúbicos por hora e, a de Correia Pinto, uma recirculação de 23%, devido ao processo de fibra reciclada. Ambas superaram a meta para o ano de 2013, que era de 50% e 20%, respectivamente.

A K-C tem como valor o cuidado com as questões ambientais e, para isso, estabelece metas e diretrizes para gerenciamento e redução do uso dos recursos naturais, restringindo-os ao mínimo necessário. **(G4-EN10)**

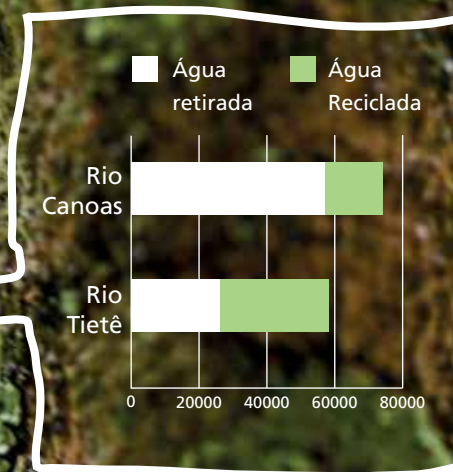
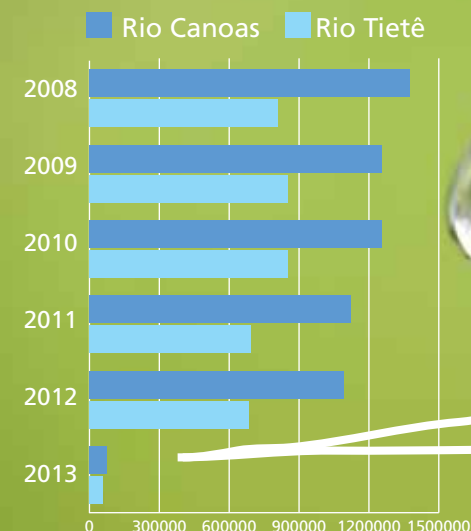
Nas duas unidades em que a água faz parte do processo, Mogi das Cruzes e Correia Pinto, o tratamento dos efluentes é feito de forma eficiente e passa por melhoras constantes. A unidade de Correia Pinto descarta uma média de 53 mil metros cúbicos ao mês, com percentual de tratamento de 100%

e aproximadamente 90% de eficiência de remoção. Já em Mogi das Cruzes, a média foi de 50 mil metros cúbicos ao mês, com um percentual de 100% de efluente tratado e 80% de eficiência de remoção no sistema de tratamento, avaliando-se as características físicas e químicas. A meta para 2014 é realizar a destinação da melhor qualidade de água de efluente possível, diminuindo, assim, a pegada hídrica a cada ano, e aumentar a recirculação ao máximo, de acordo com a saturação do processo e autodepuração de efluente descartado no rio. **(G4-EN22)**

Aurélio Padovezi, da ONG TNC, e Janaína Coutinho, Gerente de Meio Ambiente da K-C



Total de água retirada por fonte (m³)



O verde que protege a água

Estudo da *The Nature Conservancy* (TNC) estabeleceu área e número de mudas que a K-C deve plantar

Presente em 35 países e considerada a maior organização de conservação ambiental do planeta, a *The Nature Conservancy* (TNC) é a parceira da Kimberly-Clark Brasil no projeto de compensação da água retirada do Rio Tietê para uso na fábrica de Mogi das Cruzes. Presente desde o início do projeto, a entidade primeiro realizou o estudo que permitiu que a fábrica cal-

culasse exatamente quanto deve investir na conservação do rio para repor o que consome. "Esse estudo mostrou que o indicador é bem mais baixo do que prevíamos", conta Janaína Rodrigues, gerente de Meio Ambiente, setor responsável pelo projeto.

Em seguida, a TNC fez um minucioso levantamento de tudo o que poderia ser modificado dentro

da fábrica, de forma a minimizar a necessidade de água. "Isso incluiu até pequenos ajustes de válvulas, vazamentos... Fomos detectando os problemas e os ajustando", diz Janaína. A unidade de Mogi das Cruzes também investiu 100 mil reais em um projeto para melhorar a qualidade do efluente. "Trocamos todos os aeradores, colocamos um sistema de tratamento mais efetivo

na parte microbiológica. E já conseguimos estender isso para Correia Pinto e para as outras unidades, apesar de não terem tanto uso de água", diz Janaína. Em 2013, o grupo de estudos saiu da fábrica e fez o mapeamento dos problemas da bacia hidrográfica do Tietê, identificando os sedimentos que prejudicam o rio e as áreas que deveriam ser reflorestadas para evitar que essas substâncias poluidoras chegassem à água.

O passo seguinte, já com o cálculo de quanto a K-C deveria recuperar em áreas verdes, foi a identificação dos 15 proprietários de terras que deveriam ser envolvidos no projeto. "Além de favorecer os recursos hídricos, também vamos beneficiar a fauna e a flora da região. Com a criação de espaços isolados por cercas na margem do rio, teremos um corredor verde que permitirá a passagem dos animais", detalha Janaína.

Gestão de efluentes e resíduos

A gestão de efluentes e resíduos afeta diretamente o ambiente no qual a K-C está inserida, os resultados econômicos da empresa e do local de atividade, e o meio ambiente de maneira geral. É importante para a companhia, pois o pilar da sustentabilidade faz parte da visão estratégica da empresa, que assume a responsabilidade por gerar resíduos de diferentes origens e também por buscar alternativas sustentáveis de locais para onde destinar esses resíduos.

A companhia compromete-se a realizar a destinação da melhor qualidade de água de efluente possível, diminuindo, por consequência, a pegada hídrica do processo fabril ano após ano. Maneiras de

aumentar a recirculação ao máximo, de acordo com a saturação do processo e a autodepuração de efluentes descartados anualmente, são estudadas de forma constante e ininterrupta. Por sua vez, o descarte de resíduos possui algumas frentes de atuação, categorizadas como pré-consumo e pós-consumo. A primeira se dá pela busca da minimização de recursos por embalagem; e destinação de refugos da produção da divisão de Cuidados Pessoais para que a cooperativa CRUMA possa processá-los. O cuidado com os resíduos pós-consumo é feito por meio de associações como a ABIHPEC (Associação Brasileira das Indústrias de Higiene Pessoal, Perfumaria e Cosméticos) e do envolvimento na temática de logística reversa; serviço pós-venda para o cliente para conscientização de uso; e destinação para incineração. Os parceiros de compra de resíduos da K-C também passam por uma auditoria de classificação, que avalia todas as iniciativas de descarte. As iniciativas estão sendo analisadas a cada implementação, para que o caminho mais rentável e sustentável seja definido.

A K-C, realiza a gestão de efluentes e resíduos. O descarte de resíduos é realizado diretamente pela K-C para que seja possível maior responsabilidade e controle. Externamente, a companhia assessora os parceiros de compra de produtos e acompanha os resultados dessa destinação seja para aterro, compostagem, coprocessamento ou incineração. Essa gestão rendeu, em 2013, o título de campeã na categoria Gestão de Resíduos do *Guia Exame de Sustentabilidade*. **G4-DMA-Efluentes e Resíduos**

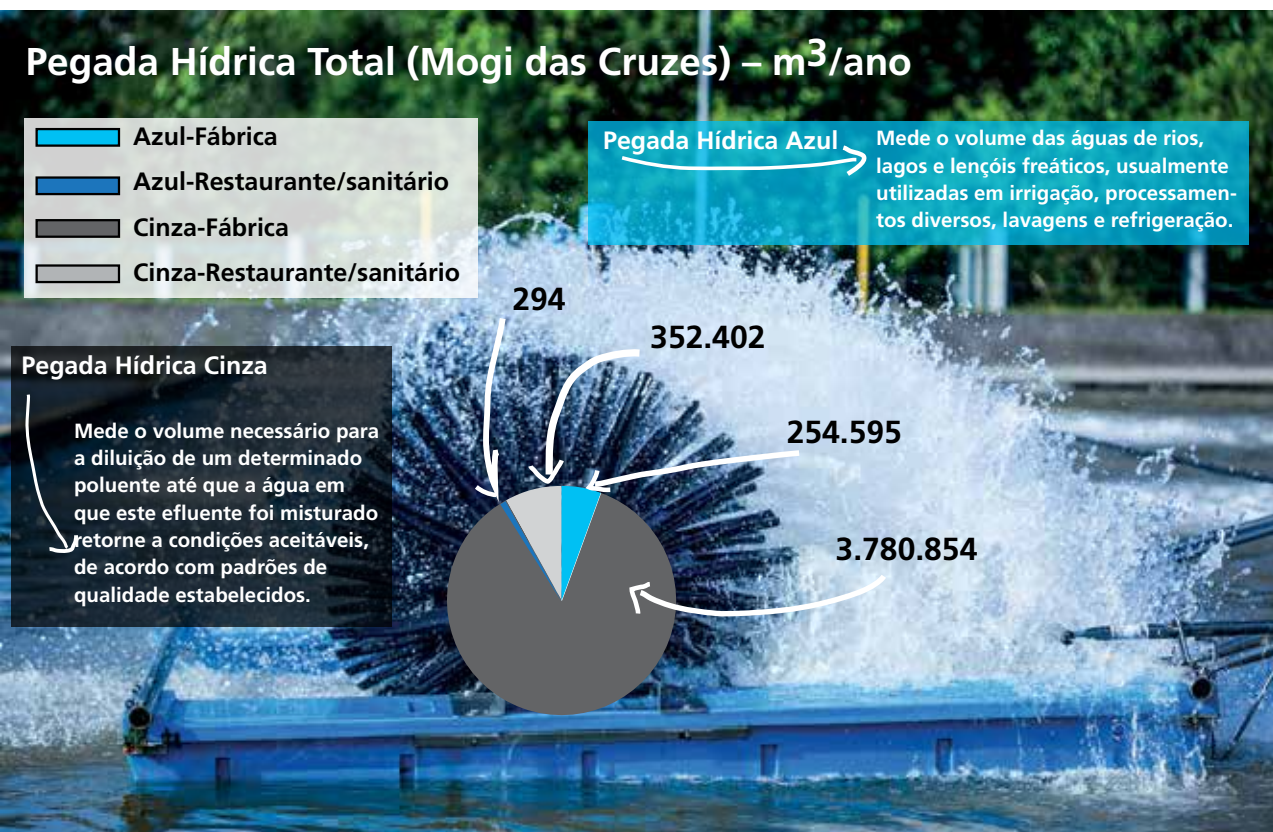
Neve Compacto.

Menos embalagem, menos caminhão no transporte, menos poluição. Os futuros Alfredos agradecem.



Depois é só apertar o rolo para voltar ao normal. Mais suave para a sua pele. Mais suave para o planeta.

www.marcaneve.com.br



Gestão da pegada Hídrica

Engajamento de *stakeholders*



1 Gestão na captação do recurso hídrico

A K-C captou 58.101 metros cúbicos de água do Rio Tietê em 2013. A empresa tem como premissa os cuidados com o meio ambiente, e realiza um trabalho de melhoria constante de seus indicadores, como a redução o uso de água potável nos processos e no aumento da recirculação de água internamente. A fábrica de Mogi das Cruzes atingiu uma recirculação de 55%, com um volume aproximado de 110 metros cúbicos por hora.

2 Eficiência no uso hídrico dentro da fábrica

A empresa fez um levantamento de tudo o que poderia ser melhorado dentro da fábrica para diminuir o consumo de água, realizando diversos trabalhos. Um deles, a substituição de água potável por água de recirculação para diluir um produto químico, permitiu que a demanda de água caísse de 10,5 metros cúbicos por hora para 9. Com isso, a K-C chegou a um número, ou seja, à sua pegada hídrica: retira 4,388 milhões de metros cúbicos de água por ano do rio.

3 Responsabilidade com a devolução de água ao rio

O tratamento dos efluentes é aprimorado constantemente, como forma de devolver a água ao rio com a melhor qualidade possível. Em 2013, Mogi das Cruzes descartou uma média de 50 mil metros cúbicos ao mês, com um percentual de 100% de efluente tratado e 80% de eficiência de remoção no sistema de tratamento, avaliando-se as características físico e químicas. A meta para 2014 é realizar a destinação da melhor qualidade de água de efluente possível, diminuindo, assim, a pegada hídrica a cada ano, e aumentando a recirculação ao máximo, de acordo com a saturação do processo e autodepuração de efluentes descartados no rio.



Área a ser cultivada, reposição de mata ciliar

Corredor verde: Faixa de 5.572 hectares

Proprietários locais

Fábrica K-C Unidade Mogi das Cruzes

55% de recirculação de água, com 110 m³/h

100% de efluente tratado

5.810 m³ retirados do Rio Tietê em 2013

4 No rio

Em 2013, os trabalhos foram concentrados em uma área de 55 quilômetros da bacia hidrográfica do Tietê, desde a nascente até depois da fábrica, para definir o que e onde seriam feitas ações para compensar o total de água retirado. Os estudos da TNC mostraram as áreas mais críticas para a preservação do rio e detectaram sedimentos, nitrogênio e fósforo, entre outros, em vários pontos. Com isso, foram definidas as áreas em que é preciso plantar árvores, para que essas substâncias, usadas na agricultura, não se depositem mais no leito. A área total é de 77 mil hectares, mas a K-C já zera sua pegada plantando 5.572 hectares.

5 Na comunidade

Durante 2013, foram identificados e mapeados todos os proprietários de faixas de terra dentro dos 5.572 hectares. Em uma etapa posterior, ainda em 2014, eles serão contatados, receberão informações para entender a importância do projeto e serão convidados a permitir que a K-C realize o reflorestamento de uma parte de suas terras. Serão plantadas mudas de árvores nativas, como pata-de-vaca, manacá e palmeira jussara, de forma a criar um corredor verde que permita que a fauna volte a transitar na região. O engajamento dos pequenos proprietários será feito com muita atenção, pois a intenção é que o reflorestamento seja duradouro, inclusive com a construção de cercas que separem essa parte das terras do restante. Eles também receberão uma compensação por cederem as áreas.

6 Na região

A intenção da K-C é engajar outras empresas e diversos órgãos para que todos os 77 mil hectares sejam reflorestados. A empresa faz parte do Comitê da Bacia Hidrográfica do Alto Tietê, e pretende engajar tanto órgãos públicos quanto outras empresas por meio dessa instituição. Com o estudo já pronto, ficará mais fácil para as outras companhias definirem a sua pegada hídrica e as formas de compensá-la. Em um futuro ideal, o projeto poderia ser expandido para outras regiões, ideia que já está sendo executada na unidade fabril de Correia Pinto, que também retira água do Rio Canoas.

Nova gestão, sem rupturas

Sérgio Cruz assume a liderança da Kimberly-Clark Brasil com o sonho de dobrar o tamanho da operação nos próximos cinco anos

João Luiz Damato foi presidente da Kimberly-Clark Brasil entre 2002 e 2013, quando liderou um ciclo de amadurecimento da corporação, com excelentes resultados, até dezembro de 2013. **(G4-39)**. Nesse período, ele fez a companhia crescer 5,5 vezes em tamanho e 40 vezes em lucro operacional. Em janeiro de 2014, a presidência passou a ser ocupada pelo colombiano Sérgio Cruz, que deixou o comando da K-C no Leste Europeu para assumir a operação no Brasil. Elogiando o profissionalismo e a motivação dos colaboradores, ele sonha alto. “Temos muito potencial para sermos ainda maiores, e precisamos pensar que é possível dobrar nosso tamanho nos próximos cinco anos.” Além de Damato, também mudaram de cargo os diretores Ricardo Tobera, que trabalhava como Diretor de Operações no Brasil e assumiu a Operação para a América Latina, e Ana Paula

Bógus, que era responsável pelos Recursos Humanos e passou a dirigir a empresa no Chile, sendo a primeira brasileira a assumir o cargo de Country Manager na K-C.

A Kimberly-Clark Brasil Indústria e Comércio de Produtos de Higiene Ltda **(G4-7)** é uma multinacional norte-americana de produtos de higiene pessoal e doméstica, com operações em 37 países e com suas marcas comercializadas em 175 países. As informações relevantes desse relatório estão relacionadas às operações no Brasil, excetuando as diretrizes organizacionais e os pactos assinados pela matriz, nos Estados Unidos, com vigência no Brasil. **(G4-6)**. O número total de colaboradores e terceiros na empresa é de 6.487, dos quais 3.865 são próprios **(G4-10)**, e atuam em cinco fábricas e nos escritórios da companhia. **(G4-9)**

Os mercados atendidos pela K-C dividem-se em Business to Busi-



Da esquerda para a direita, atrás: Marco Antonio Iszlaji, Juan Lenis, Claudio Vilardo, Sérgio Cruz, Ricardo Gonçalves, Sérgio Montanha, Sérgio Nogueira, Luiz Padilla, Ricardo Yoshino, Flávio Scalco; Da esquerda para a direita, sentadas: Pryia Patel, Carolina Kourroski

ness (empresa para empresa ou B2B) e Business to Consumer (empresa para consumidor ou B2C). No primeiro caso, está a divisão Health Care, que atende ao mercado hospitalar público e privado em todo o território nacional, e a Kimberly-Clark Professional, que oferece produtos e serviços a estabelecimentos de prestação de serviços, comércio e indústria em todo o Brasil. A Divisão de Consumo, ou B2C, cuida de

produtos de higiene pessoal nas categorias de cuidados infantis, adultos e femininos, além da linha de papéis para fins sanitários (*tissues*) e cuidados para a casa (*household*). Os produtos da divisão de consumo da K-C são comercializados nas redes de varejo (supermercados e farmácias) e no atacado para redes de distribuidores. **(G4-8)**

A diretoria executiva é composta por um Presidente, onze Dire-

tores e um Gerente Nacional de Divisão, e dentre estes há duas mulheres. A Estrutura de Conselho Diretivo da K-C é composta exclusivamente por membros indicados pela empresa, sem a presença de membros independentes. A empresa também conta com um Comitê de Sustentabilidade, composto por cerca de vinte executivos de diversas áreas e níveis hierárquicos, liderado por um executivo que se

reporta à presidência. O Comitê de Sustentabilidade analisa cenários e estabelece metas para a visão estratégica de sustentabilidade corporativa e, por meio de encontros bimestrais, analisa a evolução dessas metas. Semanalmente, o corpo diretivo se reúne com a presidência para a tomada de decisões estratégicas e para a definição de ações da companhia como um todo. **(G4-34)**




Com investimento de R\$ 100 milhões, a K-C inaugura planta e CD em Camaçari (BA), em 2013

Presença nacional

Em 2013, a K-C inaugurou a nova fábrica e o Centro de Distribuição em Camaçari, na Bahia, levando mais empregos diretos e indiretos, além de programas sociais para a região, que, apesar de ser próxima ao polo petroquímico do estado, tem baixos índices de desenvolvimento social. **(G4-13)** Outra novidade do ano é o início dos trabalhos do Centro de Referência Socioambiental Mata Atlântica (CRSMA), dentro da área do Centro de Distribuição Mata

Atlântica, em Mogi das Cruzes. O CRSMA é uma parceria da K-C e da Universidade Brás

Cubas voltada à educação ambiental, manejo e à preservação das espécies. 



ESCRITÓRIO CENTRAL – FARIA LIMA (SP) (G4-9)

Com 788 colaboradores, a sede da empresa no Brasil concentra as atividades corporativas.

Endereço: Rua das Olimpíadas, 205 – 6º, 7º e 13º andares, Bairro: Vila Olímpia, CEP: 04551-000

Cidade: São Paulo, Estado de São Paulo **(G4-5)**

UNIDADE DE CAMAÇARI (BA) (G4-9)

Com 379 colaboradores, investimentos de 100 milhões de reais e capacidade para produzir produtos considerados de alto consumo, como fraldas, papel higiênico e absorventes, a fábrica e o CD ocupam uma área de 220 mil metros quadrados.

UNIDADE DE RECIFE (PE) (G4-9)

A K-C tem um centro de distribuição que responde pelo abastecimento de produtos nas regiões Norte e Nordeste, além de um escritório comercial e administrativo, somando 136 colaboradores no total.

UNIDADE DE SUZANO (SP) (G4-9)

Com 1.111 colaboradores, produz absorventes, lenços umedecidos e fraldas descartáveis.

UNIDADE DE MOGI DAS CRUZES (SP) (G4-9)

Produz as marcas Neve, Scott, Kleenex, guardanapos Grand Hotel e papéis profissionais.

Com 581 colaboradores, está localizada em um terreno de 273.337 metros quadrados, perto do Parque de Proteção da Serra do Mar.

UNIDADE DE CORREIA PINTO (SC) (G4-9)

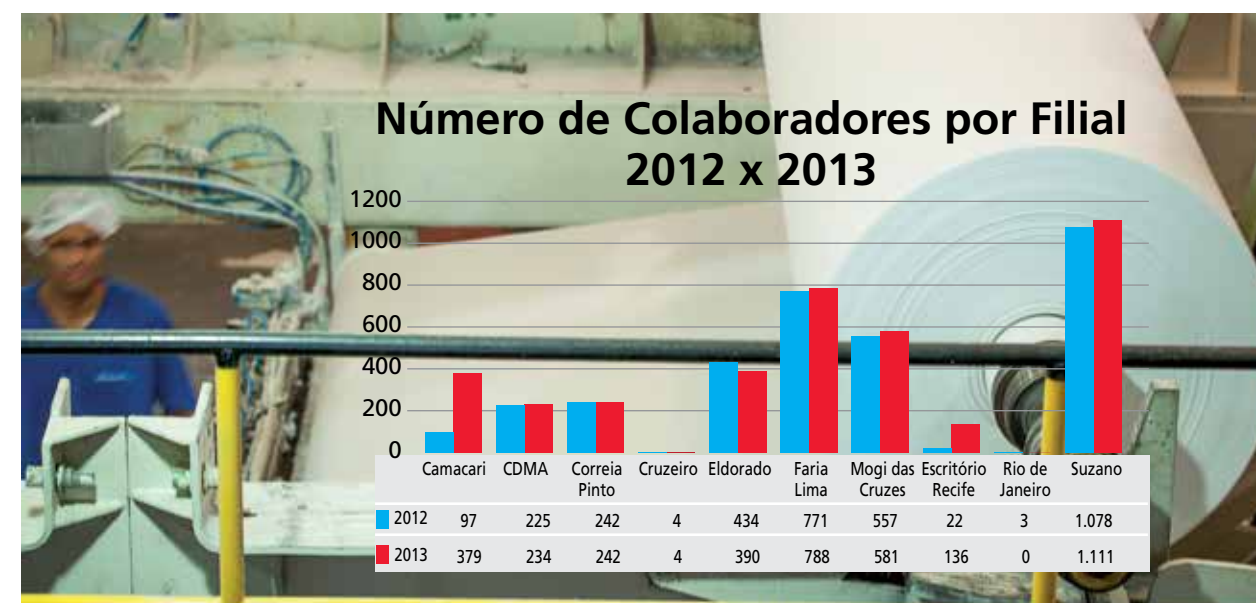
Com 242 colaboradores, trabalha exclusivamente com os papéis higiênicos Scott e Neve, e está localizada na área de proteção permanente do Rio Canos, em Santa Catarina.

CDMA (SP) (G4-9)

O Centro de distribuição Mata Atlântica (CDMA) abriga também o CRSMA, tem 234 colaboradores e ocupa uma área de 62 mil metros quadrados em Mogi das Cruzes, no entorno da Estação Ecológica da Serra do Itapeti.

UNIDADE ELDOorado DO SUL (RS) (G4-9)

Produz absorventes externos, protetores diários e embala os absorventes internos da marca Intimus. Tem 390 colaboradores.



Firmes rumo à Visão 2015

Kimberly-Clark Brasil cresce com solidez e sem perder de vista a sua missão

“Liderar o mundo no que é essencial para uma vida melhor.” Essa é a missão da Kimberly-Clark Brasil, que traça objetivos, estratégias e políticas sempre de acordo com seus valores e princípios. O direcionamento estratégico da empresa é definido por um grupo da alta hierarquia, composto por membros da diretoria e o presidente. Esse grupo é incumbido de fiscalizar e avaliar o desempenho da gestão sob a ótica da Visão 2015. Semanalmente, são discutidos, na reunião da diretoria, temas econômicos, ambientais e sociais que devem ter seus resultados comunicados aos executivos seniores e aos outros empregados em até dois dias após a reunião, garantindo que todos tenham acesso ao direcionamento da empresa e à sua visão estratégica. **(G4-35)**

A cada cinco anos, um time de líderes se reúne para realizar o planejamento estratégico da empresa, com diretrizes e metas, claramente definidas, a serem conquistadas nos próximos anos. A última vez que esse processo ocorreu foi em

2009, quando se estabeleceu a Visão 2015, cujos pilares abrangem as seguintes metas: financeiras; de liderança de mercado, de inovação com execução perfeita; distribuição e conquista do ponto de venda; de competitividade operacional e de sustentabilidade. Essas diretrizes e metas são definidas de acordo com os cenários macroeconômicos e de negócio, os indicadores financeiros, as tendências do setor e as iniciativas em desenvolvimento. Para a contratação de membros do corpo diretivo, considera-se ter uma boa formação universitária, ter experiência prévia em indústrias de bens de consumo e, também, se tem competên-

cias para administrar e gerir uma área. Não há cotas ou metas de diversidade de gênero para a diretoria, porém, a K-C busca essa equidade em sua liderança a cada ano. **(G4-40)**

O conteúdo desse Relatório de Sustentabilidade (2014, ano-base 2013) foi definido de acordo com os três grandes temas que a empresa acredita serem os mais relevantes para a sua atividade: gestão de recursos naturais, ligada ao processo de transformação e à geração de capital de manufatura e natural; gestão de relações com *stakeholders*, ligada à geração de capital humano e social; e responsabilidade por produto, ligada ao ciclo de vida, lixo, e à geração de capital intelectual e natural. **(G4-19)** O relatório, que segue as diretrizes estabelecidas pelo modelo G4, do GRI, foi desenvolvido com base na consulta aos seguintes *stakeholders*: governo, sociedade, órgãos ambientais, acionistas, mídia, comunidade, colaboradores, fornecedores, *shoppers*, consumidores e clientes. Salienta-se que esses são os principais componentes do

mapa de relacionamento da companhia, e que é com base no entendimento da relação da empresa com cada um de seus públicos de interesse que se definiram os aspectos materiais desse Relatório de Sustentabilidade. **(G4-20, G4-21)** Dentro da organização, o limite são os próprios colaboradores, também presentes no nosso mapa primário de *stakeholders*. Além da consulta feita pelo Relatório de Sustentabilidade, ao longo do ano os colaboradores são ouvidos e considerados parte fundamental do sucesso da organização. Aplica-se, anualmente, a pesquisa do *Great Place To Work* (GPTW), cujo resultado é utilizado como ferramenta de gestão de recursos humanos – em 2013 a Kimberly-Clark Brasil foi reconhecida como a segunda melhor empresa para se trabalhar no Brasil. Bianualmente, também é aplicada uma pesquisa global e interna chamada *Input to Action*, que levanta índices de satisfação, clima, percepção e melhorias do ponto de vista do colaborador K-C. Há também o Café com Ideias, que é uma reunião liderada por um executivo sênior da companhia, ou pelo presidente, com diferentes grupos multifuncionais e hierárquicos, dando a oportunidade de compartilhar ideias e sugestões de melhorias. **(G4-20)**

As ideias e sugestões passam por processo de priorização, tendo em conta a materialidade de cada aspecto para a empresa e seus

stakeholders, ou seja, assuntos que são críticos para grupos específicos de *stakeholders* devem ter prioridade. Alguns desses temas materiais e, portanto, importantes para o sucesso da K-C, são: o desenvolvimento de matérias-primas alternativas; a responsabilidade sobre os produtos; as ações com comunidade e consumidores; o impacto na cadeia de suprimentos;

as relações com sindicatos, governos e terceiro setor; o desenvolvimento de colaboradores, entre outros (veja o conjunto completo de aspectos materiais na tabela da página 21. **(G4-19)**

O conjunto de *stakeholders* críticos é identificado com base no impacto que apresentam para os negócios da K-C e vice-versa. Por consequência, os *stakeholders*

MISSÃO, VISÃO, VALORES E PRINCÍPIOS (G4-56)

MISSÃO

Liderar o mundo no que é essencial para uma vida melhor

VALORES

Valorização das pessoas
Trabalho em equipe
Paixão pelo que fazemos
Integridade
Compromisso com o consumidor
Inovação
Compromisso com o cliente
Responsabilidade social

VISÃO

Ser um modelo de liderança, responsabilidade social e desempenho para o mercado corporativo. Ser a melhor empresa para se trabalhar no Brasil, e uma imensa fonte de orgulho para todos os brasileiros.

PRINCÍPIOS

Liberar o potencial da nossa gente.
Cultivar e crescer nossas principais marcas.
Criar um futuro melhor.
Aumentar consistentemente as vendas, o lucro e o retorno dos investimentos.



primários estão envolvidos e interessados no avanço dos aspectos materiais da empresa, como no desenvolvimento de matérias-primas alternativas, na forma de comercialização de produto, nas ações com comunidade ou com clientes e consumidores. **(G4-25)**

A construção de diálogo constante e o engajamento de *stakeholders* no desenvolvimento de soluções que atendam à partes interessadas é a grande preocupação da empresa. Assim, são realizadas pesquisas qualitativas, seguindo o teste de materialidade do GRI, para os clientes e fornecedores que compartilham de projetos e ações de cunho sustentável com a K-C, além de autoridades das regiões onde a empresa tem operações e faz pesquisas quantitativas para a totalidade de fornecedores, colaboradores e clientes da empresa.

A K-C participa de diversos fóruns externos, nos quais mantém

diálogo com seus públicos de interesse. Mensalmente, a empresa tem representantes nos encontros da diretoria da Associação Brasileira das Indústrias de Higiene, Perfumaria e Cosméticos (ABIHPEC) e nos comitês da Associação Brasileira das Indústrias de Papel e Celulose (Bracelpa). Nas regiões de suas fábricas, em São Paulo, a K-C realiza o projeto Mulher Atuação, no qual mantém um canal direto com representantes das comunidades. Ainda nesse sentido, participa da Comissão Interinstitucional Municipal de Educação Ambiental (CIMEA), na qual trata, diretamente com diversos representantes da sociedade, de temas relacionados à educação ambiental. **(G4-26)**

Desde as primeiras edições do nosso relatório, há um entendimento e um trabalho do mapa de *stakeholders* da K-C. Com base nisso, viemos desenvolvendo as relações com os *stakeholders*,

conforme já descrito, para entender quais são as questões pertinentes e materiais para cada um deles. No escopo do relato, apontamos esse resultado por meio da matriz de materialidade. Compreendemos que, ano a ano, avançamos na compreensão desse público, contudo, ainda há um amplo espaço para determinarmos amostras quantitativas que sejam amplamente relevantes e confiáveis para, assim, fornecermos informações seguras. Isso se deve ao modelo de negócio da organização e à sua atuação pulverizada e nacional. **(G4-21)**

Como resultados das pesquisas qualitativas e quantitativas, foram elencados, por nível de interesse, os assuntos que deveriam ser aprofundados no Relatório de Sustentabilidade. O resultado da consulta pública, realizada junto aos principais *stakeholders*, é confrontado com o entendimento das prioridades da empresa, representada aqui por seus principais executivos, que foram entrevistados entre os meses de janeiro e fevereiro de 2014. Como resultado, obteve-se a matriz de materialidade (veja quadro na página 80), que resume as principais áreas de atenção que a K-C deve ter para construir uma gestão de sustentabilidade de relevância para a sociedade, para o meio ambiente e para a empresa. **(G4-27)**

ASPECTOS MATERIAIS (G4-19)

Questão Material	Categoria GRI-G4	Aspecto GRI-G4	Indicador GRI-G4
Gestão de Recursos Naturais	Ambiental	Materiais	G4-DMA-Materiais G4-EN1G4-EN2
		Água	G4-DMA-Água G4-EN8 G4-EN9 G4-EN10
		Efluentes e Resíduos	G4-DMA-Efluentes e Resíduos G4-EN22 G4-EN23 G4-EN25 G4-EN26
Social	Econômico	Impactos Econômicos Indiretos	G4-DMA-Impactos Econômicos Indiretos G4-EC7 G4-EC8
	Práticas Trabalhistas e Trabalho Decente	Treinamento e Educação	G4-DMA-Treinamento e Educação G4-LA9 G4-LA10 G4-LA11
		Diversidade e Igualdade de Oportunidades	G4-DMA-Diversidade e Igualdade de Oportunidades G4-LA12
Sociedade	Comunidades Locais	G4-DMA-Comunidades Locais G4-SO1 G4-SO2	
Responsabilidade pelo Produto	Ambiental	Produtos e Serviços	G4-DMA-Produtos e Serviços G4-EN27 G4-EN28
		Avaliação Ambiental de Fornecedores	G4-DMA-Avaliação Ambiental de Fornecedores G4-EN32 G4-EN33
	Responsabilidade pelo Produto	Saúde e Segurança do Cliente	G4-DMA-Saúde e Segurança do Cliente G4-PR1 G4-PR2
		Rotulagem de Produtos e Serviços	G4-DMA-Rotulagem de Produtos e Serviços G4-PR3 G4-PR4 G4-PR5
Sociedade	Avaliação de Fornecedores e Impactos na Sociedade	G4-DMA-Avaliação de Fornecedores em Impactos na Sociedade G4-SO9 G4-SO10	





METAS 2015 DA KIMBERLY-CLARK

Áreas	Metas	
Produtos	1.1	40% do plástico de novos produtos provenientes de fontes renováveis.
	1.2	30% de redução de plásticos em embalagens.
	1.3	20% de materiais reciclados em embalagens.
	1.4	25% de fibras recicladas em produtos de papel.
	1.5	Parte do material de PdV deve ser de origem reciclada.
	1.6	60% dos novos produtos lançados em 2015 devem ter um impacto ambiental menor em relação aos anteriores ou semelhantes.
	1.7	Todos os produtos conterão a tabela ambiental.
	1.8	Reciclar 70% das embalagens (e 50% dos <i>wipers</i>).
	1.9	Reaproveitar 50% (100%) dos <i>dispensers</i> inutilizados pelos clientes da KCP.
Operações Supply Chain	2.1	Atingir o <i>benchmark</i> corporativo de emissão de carbono em todos os processos da KCB.
	2.2	Reciclar 30% de toda água de processo, sendo 100% em Mogi das Cruzes.
	2.3	Operar no <i>benchmark</i> de energia da corporação.
	2.4	Zero de resíduos para aterros.
	2.5	30% de fibras secundárias nos produtos de papel como um todo.
	2.6	100% das fibras e dos insumos provenientes de madeira devem ser certificados.
Comunidade	3.1	Obter o reconhecimento dos funcionários de que a K-C é uma líder em responsabilidade social no seu setor de atuação (pesquisa <i>Great Place to Work</i>).
	3.2	Indicadores da marca devem associá-la com responsabilidade social.
	3.3	Melhoria de, no mínimo, 20% dos Indicadores Comunitários nas comunidades do entorno.
Colaboradores	4.1	GPTW: 1º lugar no Brasil.
	4.2	<i>Input to Action</i> : 95% engajamento e 90% suporte organizacional.
	4.3	Programa de autogestão do desenvolvimento e da carreira: 90% de adesão e 90% de satisfação.
	4.4	Produtividade*: 2,5 x NS 2009/colaborador e 3,0 x NS 2009/gerente.
	4.5	Remuneração: total entre as maiores e melhores de HBS.
	4.6	Qualificação: 50% do pessoal com curso superior ou técnico.

O que ganhamos com a
natureza?

Como qualquer bom investimento, a natureza também gera retornos. As árvores absorvem 1/5 das emissões de carbono. Recursos naturais são utilizados em medicamentos no combate ao câncer. Os oceanos sustentam quase 50% de todas as espécies de vida na Terra. Por que não investir na natureza?

Saiba mais sobre o trabalho da TNC e veja como nossos projetos ajudam a conservar a água no mundo inteiro. **Visite: tnc.org.br**

Crescimento constante

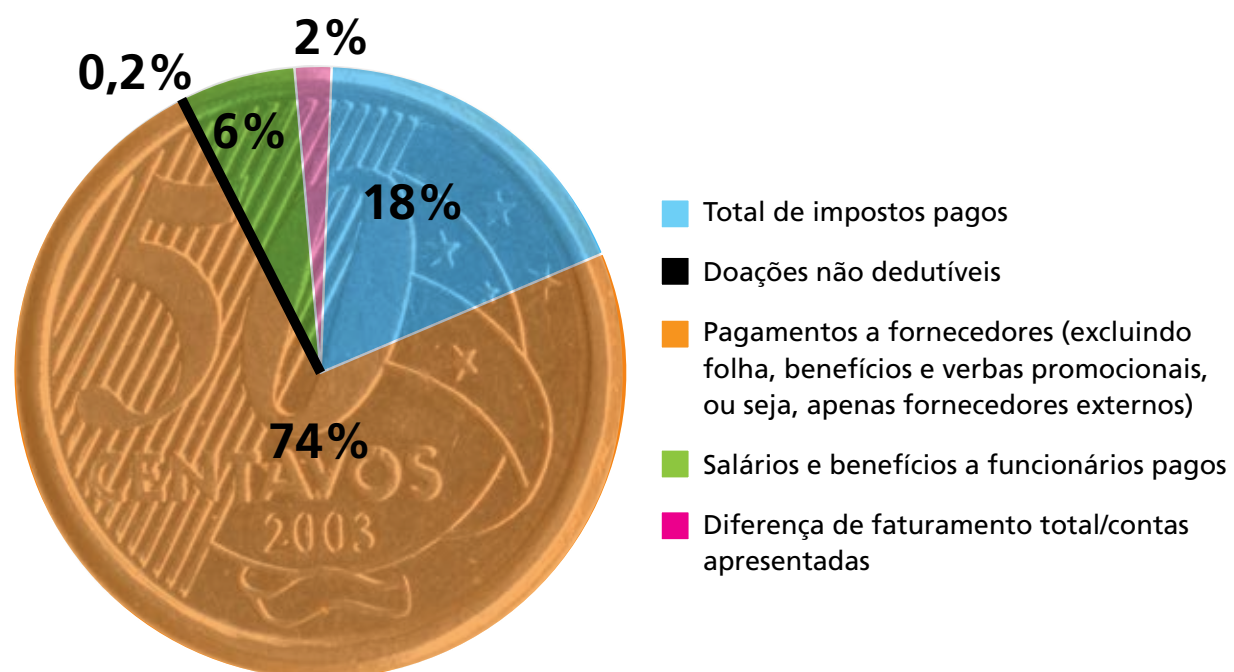
Faturamento da Kimberly-Clark Brasil aumenta 14% em 2013

A Kimberly-Clark Brasil, que ano a ano vem obtendo avanços em seu faturamento, atingiu o valor de 3,5 bilhões de reais no período, 14% a mais

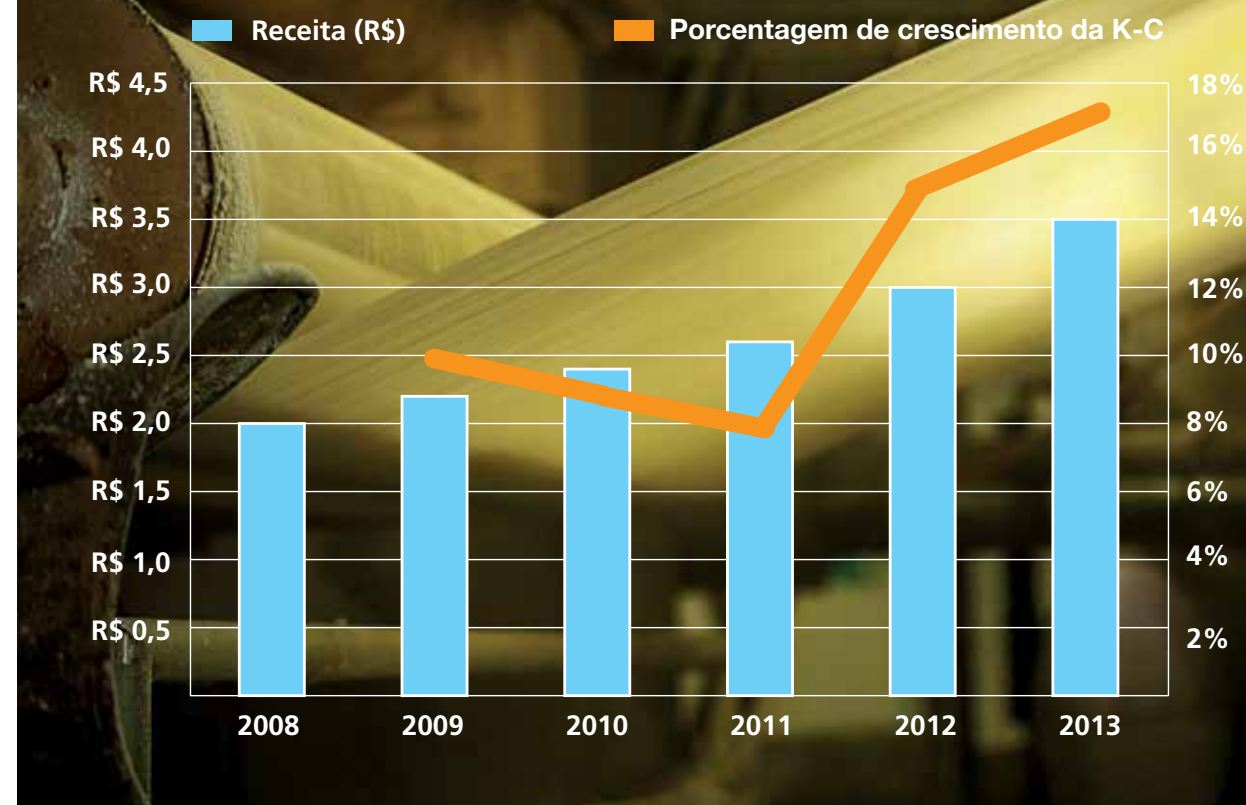
do que em 2012, quando obteve 3 bilhões. A gestão comprometida com a sustentabilidade e os esforços dos colaboradores para aumentar o *market share* e manter

os custos dentro das metas são os principais responsáveis pela boa *performance* da companhia. Os custos operacionais do ano foram de 1,8 bilhões, e os investimentos

Distribuição dos pagamentos (%) – 2013



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



Capex atingiram 150 milhões.

A inauguração da nova unidade fabril em Camaçari, na Bahia, custou 100 milhões de reais e ampliou o número de empregados da companhia. Com isso, a folha de pagamento chegou a 199 milhões de reais, o total de im-

postos pagos a 709 milhões, e os pagamentos a fornecedores, excluindo folha, benefícios e verbas promocionais, atingiram a marca de 2,6 bilhões.

Além disso, a companhia fez doações não dedutíveis de 158 mil reais, e despendeu

117 milhões em pagamentos de encargos sobre a folha. Pagou 11,3 milhões em juros referentes a empréstimos, recebeu 10,2 milhões em incentivos fiscais de ICMS e 4,5 milhões em incentivos do imposto de renda. (G4-EC1)

Agilidade e precisão nos contratos

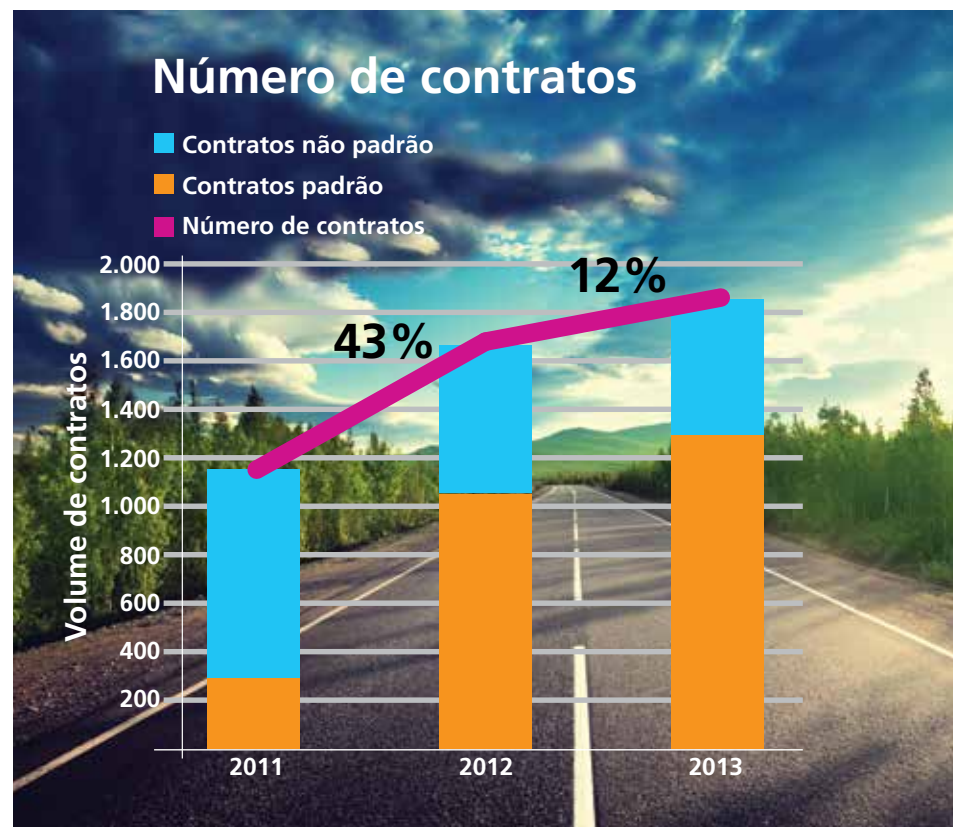
Sistema Tedesco aprimora *performance* do setor jurídico da companhia

O alinhamento de diversas áreas e a criação de processos claros e bem definidos são a base para a solidez das grandes organizações.

Sabendo disso, o departamento jurídico da Kimberly-Clark Brasil participa de diversos processos para aprimorar a sua atuação e, com ações de curto e longo prazo, contribui para a construção de uma companhia cada vez mais forte.

A gestão e emissão de contratos na Kimberly-Clark é um dos exemplos de adoção dessa postura. Nos últimos anos, uma série de iniciativas foi tomada pelo departamento jurídico, possibilitando a definição de uma forma eficaz de gerenciamento e a formalização de contratos.

Dentre essas iniciativas, duas merecem destaque: 1) a contratação de um sistema amigável de contratos que atende às exigências das políticas da companhia e, principalmente, possibilita que os negócios da empresa sejam concluí-



Iakov Kalinin/Shutterstock

dos com maior segurança; e, 2) a formação de um grupo multifuncional que envolveu representantes de todas as áreas da companhia, utilizando a metodologia LEAN, que redesenhou o processo de contratos existente, eliminando os desperdícios de tempo e as refações.

Com essas medidas, em 2013, foi possível identificar que o nú-

mero de contratos formalizados aumentou 12% se comparado ao ano de 2012. Esse número é ainda maior se comparado ao ano de 2011 – o aumento chega a 60%.

Com esse crescimento, pontos essenciais para o negócio, como fidelização dos clientes, proteção dos direitos e garantias, Kimberly-Clark e segurança nos negócios, foram alcançados.



Além disso, o percentual de contratos formalizados através de minuta padrão da Kimberly-Clark chegou à marca de 70%, ou seja, somente em 30% dos casos a companhia deixou de utilizar os seus modelos de contrato para analisar os documentos previamente formatados por seus clientes e fornecedores. “O aumento da utilização de minutas padrão da

Companhia possibilita que os advogados tenham mais tempo para a análise de questões mais complexas”, explica Felipe Kitagawa, advogado da Kimberly-Clark.

Esse sistema possibilitou que o departamento jurídico gerenciasse, em tempo real, dados que anteriormente não existiam ou levavam dias para serem levantados, como o tempo gasto para a análise de

contratos por advogado ou a quantidade de contratos solicitados por cada departamento da companhia.

Com o sucesso obtido no Brasil, todos os departamentos jurídicos da Kimberly-Clark da América Latina adotarão as melhores práticas encontradas no país. Em dezembro de 2013, todos já haviam adquirido o sistema de contratos brasileiro.

Por uma vida melhor

Produtos das linhas
Health Care e K-C Professional
(G4-4)

Produtos da Kimberly-Clark Brasil passam por mudanças contínuas que melhoram sua qualidade, *performance* e aumentam sua sustentabilidade

Nada demonstra mais o comprometimento da Kimberly-Clark Brasil com sua missão – a de liderar o mundo no que é essencial para uma vida melhor – do que o seu portfólio de produtos. A cada ano, inovações, mudanças de processos e preocupações com cada detalhe levam maior satisfação ao consumidor, diminuem os impactos sobre a natureza e promovem ações por uma sociedade mais justa e igualitária. Um dos exemplos significativos do ano de 2013 foi o aumento do portfólio de papel higiênico compactado, que já recebe o selo FSC® e tem suas embalagens aprovadas com o selo I'm Green por serem



WYPALL X-15 Industrial



Odorizador de ambiente Scott®



Dispenser para saboneteira AUTOFOAM

Invólucros para esterilização







Dispenser de toalhas de mão Slimrol

Máscaras

Sabonete com Spray Scott® Dermo

Papel higiênico interfolhado NEVE®

LEGENDAS

-  Melhor eficiência na quantidade de embalagem (produto e/ou secundária/transporte)
-  Melhor mix e/ou eficiência no uso de insumos de produtos
-  Melhor eficiência na pegada hídrica
-  Formação de clientes e/ou cadeia de valor
-  Responsabilidade por destinação e/ou logística reversa
-  Maior eficiência no transporte / distribuição

GESTÃO DE RECURSOS NATURAIS
MELHORIAS CONTÍNUAS

Produtos das linhas Cuidados com a Família e Cuidados Pessoais (G4-4)

Plenitud® Active Cotton Flex
Feminino e Plenitud® Active Cotton Flex Masculino



Panos descartáveis Scott® Duramax



Papel higiênico Neve® Supreme
Folha Tripla



Absorvente Regular Intimus®

Evolution Maxi Absorção e Protetores Diários Intimus® Evolution Maxi Proteção



Linha Turma da Mônica Jovem

A linha possui 15 produtos entre desodorante, shampoo, condicionador, fixador, creme de tratamento, espuma de limpeza, entre outros



Guardanapo Scott
Grand Hotel

Kleenex Essential
Lenços demaquilantes para a região dos olhos



Fralda Huggies® Up & Go



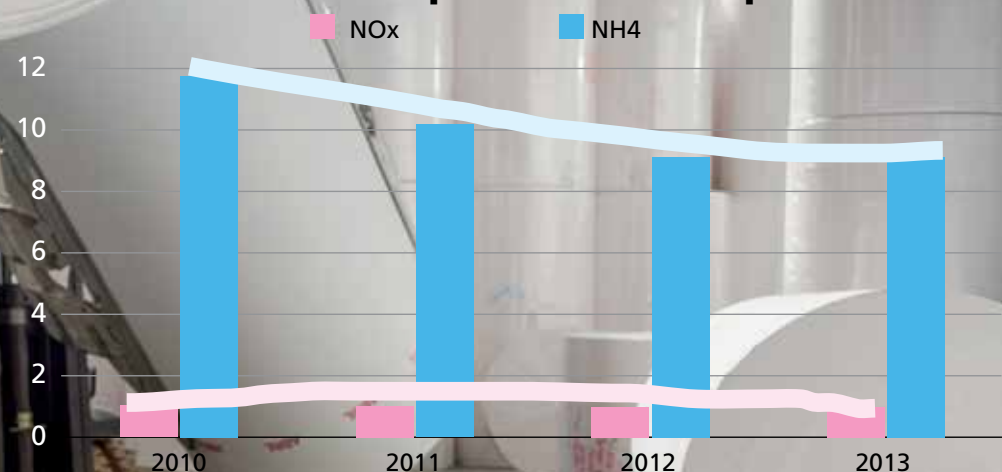
Fralda Huggies® Turma da Mônica Supreme Care



Lenços Umedecidos Huggies® Turma da Mônica



Gases emitidos por tonelada produzida



feitas a partir de resina verde. “Conseguimos deixar a fralda mais absorvente e com uma espessura menor, o que reduziu em 10% o consumo de plástico nas embalagens e no número de caminhões para transporte”, conta Sérgio Montanha, diretor de Operações da K-C. Com isso, houve redução no consumo de plástico de 180 toneladas, bem como

diminuição de 1,4% das viagens de caminhão. A mudança, na verdade, foi simples: a quantidade de polímeros, a substância que retém os líquidos, foi aumentada de 30% para 45%, e a celulose diminuiu de 70% para 55%. (G4 EN7) “A presença de polímeros torna a fralda mais absorvente”, explica o diretor. Essa constante renovação resulta da cultura de inovação

da companhia, que estimula tanto seus colaboradores, com programas como o Caçadores de Oportunidades, quanto seus fornecedores, que são desafiados a produzir matéria-prima com menos danos à natureza. Confira os ganhos que cada produto do portfólio da companhia obteve durante 2013, com base em cinco quesitos.

A melhor amiga da sustentabilidade

Projeto Sustentabilidade de Ponta a Ponta investe em inovação para garantir o melhor uso possível dos recursos naturais

“Nós nos sentimos estimulados a participar do projeto Sustentabilidade de Ponta a Ponta, que sempre nos impulsiona a buscar inovações sustentáveis para a Kimberly-Clark junto com importantes parceiros, como o Walmart. A longo prazo, vislumbro a Kimberly-Clark como uma empresa líder em sustentabilidade no Brasil, e essa parceria, sem dúvida, contribui para a concretização dessa nossa visão.” A declaração de João Luiz Damato, ex-presidente da Kimberly-Clark Brasil, para a revista *Sustentabilidade de Ponta a Ponta*, mostra o empenho da companhia em sempre procurar novas soluções que aliam a rentabilidade e a preservação do planeta. As palavras do ex-presidente ilustram a reportagem que narra como a empresa aceitou e superou o desafio de tornar os lenços Kleenex mais sustentáveis, com mudanças que impactam desde os fornecedores de matéria-prima até o consumidor final.

A K-C foi umas das empresas participantes da terceira edição do projeto *Sustentabilidade de Ponta a Pon-*

ta (Project End to End) do Walmart, em que realizou melhorias ambientais na cadeia produtiva dos lenços de papel Kleenex versões *box* e *pocket*, além de ter lançado um novo item *box* com 100 folhas sem o uso de plástico na embalagem. Internamente, a K-C realizou melhorias no processo produtivo dos lenços, como redução no consumo de gás natural e de água. As embalagens foram repensadas para utilizar menor quantidade de material: redução do tamanho das etiquetas da versão *pocket* pela metade, e a redução do plástico dos cartuchos dos lenços *box* 50 e 60/50 reduzido em 36%. As mudanças incluíram a eliminação de uso de tinta de impressão nesse visor e da “gancheira”, reduzindo o uso de cartão em 1,2%. Além disso, o projeto atuou na pré-cadeia de Kleenex, estabelecendo parceria com os fornecedores Suzano Papel e Celulose e Fibria S/A, que fornecem a celulose, principal matéria-prima dos lenços. As melhorias que obtiveram em termos de redução no uso de energia fóssil e redução no consumo

de água na fabricação da celulose foram contabilizadas junto com os avanços realizados no processo produtivo interno da K-C, gerando resultados (veja infográfico) que são proporcionais ao volume anual de lenços Kleenex produzidos pela K-C na fábrica de Mogi das Cruzes. **(G4 EN7)**

Todos os números são validados pelo Centro de Tecnologia de Embalagem (Cetea), divisão do Instituto de Tecnologia de Alimentos (Ital), órgão da Agência Paulista de Tecnologia dos Agronegócios (APTA), que pertence à Secretaria de Agricultura e Abastecimento do Governo do Estado de São Paulo. “Foi um grande aprendizado. O Cetea exigiu e nos ensinou a trabalhar com métodos de mensuração padronizados para analisar todo o ciclo de vida do produto”, explica Luiz Ferreira, especialista em Inovação na K-C. “Essa é a nossa terceira participação no projeto do Walmart. É um exercício que envolve toda a cadeia. Na pré-cadeia, colocamos o projeto de pegada hídrica realizado pela área de Meio Ambiente em Mogi das

RESULTADOS ANUAIS DO PROJETO (G4-EN7)



Cruzes, unidade que produz todos os lenços Kleenex. Também buscamos os fornecedores de celulose para explorar, com eles, o que poderiam fazer para tornar nosso produto mais sustentável”, conta Luiz Ferreira. Resultado: a Suzano reduziu em 2% o consumo de gás, e em 6% o de água por tonelada de celulose; a Fibria diminuiu em 24%, ou

19 metros cúbicos por tonelada, o uso de gás. “Criamos mais vínculo, estão nos ajudando a entregar um produto mais sustentável”, diz Luiz.

Dentro da fábrica, os grupos de *Lean Manufacturing* conseguiram reduzir em 20% o consumo de água e em 6% o de gás. A redução da etiqueta da embalagem da linha *pocket* em 50% diminuiu em

5% os resíduos, o que soma quase uma tonelada por ano. “Foi um desafio grande: como trazer melhorias ambientais num produto que tem uma configuração de embalagem tão simples? Quebramos a cabeça, mas conseguimos”, diz Luiz Ferreira. Uma simples e inovadora ideia foi a retirada total do visor de plástico do formato *box*. “Como não tínhamos 100% de certeza, decidimos validar o conceito com um novo produto, o *box* com cem unidades, que abrange todas as melhorias sustentáveis, sem visor plástico, com embalagem só de papel cartão, que facilita a reciclagem e capacidade para armazenar mais lenços”, explica o especialista em Inovação. Esta inovação permitirá que a embalagem seja totalmente reciclada, o que não ocorre nas demais com materiais mistos, como papel e plástico, que têm cola e dois tipos de materiais. Complementarmente à inovação da embalagem, a marca abraçou a causa social do desenvolvimento de comunidades a partir do protagonismo das mulheres, e desenvolveu o programa Por Mulheres que Transformam, no bairro de Miguel Badra, em Suzano, região metropolitana de São Paulo. A iniciativa atua no empoderamento econômico, social e cultural de mulheres, e está inserida no do Projeto Mulher Atuação, assinado pela marca institucional.

O K-C Inova É

- Um modo disciplinado de trabalho, e não apenas um processo.
- Um projeto focado em desenvolvimento, validação e implementação dos planos de negócios.
- Uma ferramenta colaborativa e engajadora da cultura K-C Brasil.
- Organização e alinhamento do escopo do projeto, critérios de sucesso e acompanhamento de tempo e riscos de cada lançamento de produto.

O K-C Inova NÃO É

- Um redesenho de todo o processo de lançamento de produtos da companhia, uma vez que a empresa já lida com esses projetos diariamente.
- Um passo a passo escrito no manual.
- A solução de todos os problemas e possíveis riscos de um projeto de lançamento de produto.

Inovação ao alcance de **todos**



diretores quanto os colaboradores, tenham mais transparência e clareza do que está sendo feito. Além disso, promove a diversidade, com grupos multifuncionais trabalhando o mesmo tema. A partir do momento em que você tem maior visibilidade e transparência, tem menor retrabalho, pessoas mais felizes, mais eficiência”, resume Ricardo Yoshino, diretor de Cuidados com a Família, sobre a nova ferramenta que promete tornar ainda mais presente a cultura de inovação que tornou a companhia líder de mercado e, principalmente, a alçou a uma posição de vanguarda no lançamento de novos produtos e tendências



relacionadas com qualidade e sustentabilidade.

Trata-se de uma ferramenta flexível e customizável, que permite o acesso geral a todas as fases do processo que envolvem o lançamento de um produto ou melho-

“Na Confex, a conferência anual de resultados, de 2012, identificamos a necessidade de melhorar as interfaces na companhia. Colocamos em ação, em 2013, o K-C Inova, o jeito e a cultura Kimberly de Inovar. Isso faz com que todos, tanto os



Lizandra Bertoncini, líder do projeto K-C Inova

ras nos processos produtivos. “Era uma de nossas metas e conseguimos colocar no sistema todos os projetos de inovação e lançamento de produtos até dezembro de 2013.

Em 2014, nossa nova meta é incluir todos os projetos técnicos. Dessa forma, vamos unificar as formas de mensuração e entender melhor o peso de cada iniciativa, sua

frequência e seus andamentos”, afirma Marcia de Ferran, gerente de Inovação. Ela explica que mesmo projetos que não são liderados pelo Brasil entram no sistema.

O K-C Inova é dividido em quatro fases. Na primeira, a ideia é estruturada e levada para aprovação da diretoria. Na segunda, após a aprovação, é formado um time multifuncional para realizar o trabalho, que inclui estudo de viabilidade econômica e mercadológica. Na terceira fase, o plano de lançamento é apresentado e, na quarta, é feita uma avaliação do projeto a partir das premissas do K-C Inova.

Rótulos corretos

(G4-PR3)


Cada vez que a Kimberly-Clark Brasil lança um novo produto no mercado, todas as informações exigidas pelos órgãos reguladores são observadas. Os produtos regulados pela ANVISA ou qualquer outro órgão estão rigorosamente de acordo com as normas regulatórias, desde questões obrigatórias e legais, envolvendo in-



gredientes da formulação de produtos para garantir legislação e transparência ao consumidor, até quesitos voltados à honestidade da comunicação ao consumidor. Os “claims” alinham cuidadosamente a melhor linguagem da comunicação com o benefício do produto e sua prova. Letícia Kida, gerente de Assuntos Regulatórios na K-C, conta que a Cultura Regulatória está cada vez mais consolidada na empresa e que o K-C Inova é mais um passo nesse sen-

tido. “Temos o cuidado de educar os colaboradores para que sigam todas as normas. Criamos fóruns com as equipes de Inovação e Marketing, para que todos conheçam o arcabouço de informações para que os produtos, a rotulagem e as propagandas estejam de acordo com as regras”, diz.

Quanto à rotulagem ambiental, a K-C possui ferramentas de controle voltadas à reciclagem dos materiais de embalagem, bem como comunicação proativa. Dentro desse escopo, os produtos da K-C visam atender às necessidades de consumidores e *shoppers*, e apostam no viés sustentável para agregar valor ao seu produto. Nesta temática, citamos a apresentação do selo FSC® e, na divisão de negócios, do selo *Green Building Council* para todas as embalagens e *dispensers* da linha profissional.

Todos os produtos do portfólio obedecem a algum órgão que regulamenta itens de rotulagem, sejam os dizeres obrigatórios para produtos regulados pela ANVISA, INMETRO ou outros específicos. 



A seguir, os regulamentos que a K-C segue: * Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990, Proteção do consumidor; Decreto nº 8077/PR, de 14 de agosto de 2013, Regulamenta a lei nº 6.360/1976; Resolução RDC nº 4/ANVISA, de 30 de janeiro de 2014, Requisitos técnicos para a regularização de produtos de higiene pessoal, cosméticos e perfumes; * Resolução RDC nº 03, de 18 de janeiro de 2012, Lista restritiva de cosméticos; * Resolução RDC nº 30, de 1º de junho de 2012, Regulamento técnico sobre protetores solares em cosméticos; * Resolução, RDC Nº 47, de 16 de março de 2006, Lista de filtros ultravioletas permitidos para cosméticos; * Resolução, RDC nº 29 de 1º de junho de 2012, Conservantes em cosméticos; * Resolução, RDC nº 38, de 21 de março de 2001, Cosméticos de uso infantil; * Resolução nº 10, de 21 de outubro de 1999, Comunicação prévia de absorventes higiênicos descartáveis; * Portaria nº 1480, de 31 de dezembro de 1990, Normas e requisitos técnicos para absorventes higiênicos descartáveis (absorventes e fraldas); * Pareceres técnicos para cosméticos emitidos pela Câmara Técnica de Cosméticos/ANVISA; * Resolução nº 44, de 9 de agosto de 2012, Corantes para cosméticos; * Resolução RDC nº 48, de 16 de março de 2006, lista de substâncias que não podem ser utilizadas em cosméticos; * Resolução, RDC nº 332, de 1º de dezembro de 2005, Cosmetovigilância; * Portaria INMETRO/MDIC nº 157, de 19 de agosto de 2002, Declaração do conteúdo nominal de produtos premedidos; * Resolução RD 59, de 17 de dezembro de 2010, requisitos para notificação e registro de saneantes; * Resolução RDC 40, de 5 de junho de 2008, Regulamento para produtos de limpeza; * Resolução RDC 42, de 13 de agosto de 2009, Procedimento para notificação de saneantes de risco 1; * Resolução RDC 14, de 28 de fevereiro de 2007, Regulamento técnico para saneantes com ação antimicrobiana; * Guia para confecção de rótulos, produtos notificados, saneantes notificados; * Link: <http://portal.anvisa.gov.br/wps/wcm/connect/f9d7420047457ce18946dd3fbc4c6735/guia_confeccao_rotulos_risco1.pdf?MOD=AJPERES>.



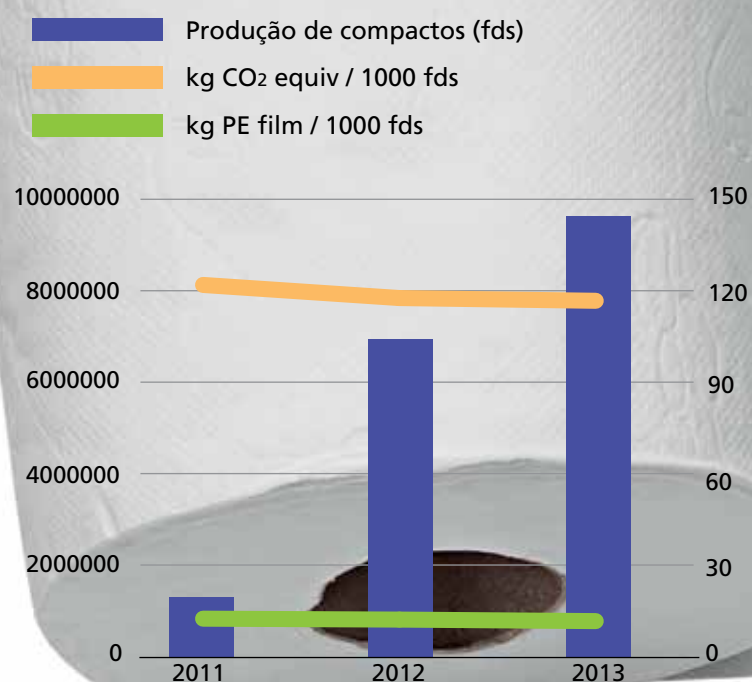
Um conceito para exportação

A compactação do papel higiênico ganha adeptos na concorrência e é adotada pela Kimberly-Clark em Israel e na África do Sul

"O interessante é que estamos movimentando o mercado na direção da compactação do papel higiênico. A concorrência e outros países, como Israel e África do Sul, estão percebendo que essa é uma boa estratégia para usar menos espaço no ponto de venda, no caminhão e na residência das pessoas, com redução da emissão de gases do efeito estufa e do descarte de resíduos das embalagens", diz Ricardo Yoshino, diretor de Cuidados com a Família. A Kimberly-Clark Israel lançou, em outubro de 2013, a versão compacta do pacote de 32 rolos, e tem obtido sucesso de vendas. Na África, a opção com 16 rolos também foi compactada em janeiro de 2014, e a Austrália estuda a viabilidade do projeto, que teria grandes efeitos por conta da dimensão do país. Aqui no Brasil, a concorrência também atentou para os ganhos em sustentabilidade e adere ao formato de forma gradual e consistente: em 2011, três marcas adotaram a compactação; em 2012, quatro; e em 2013, nove.

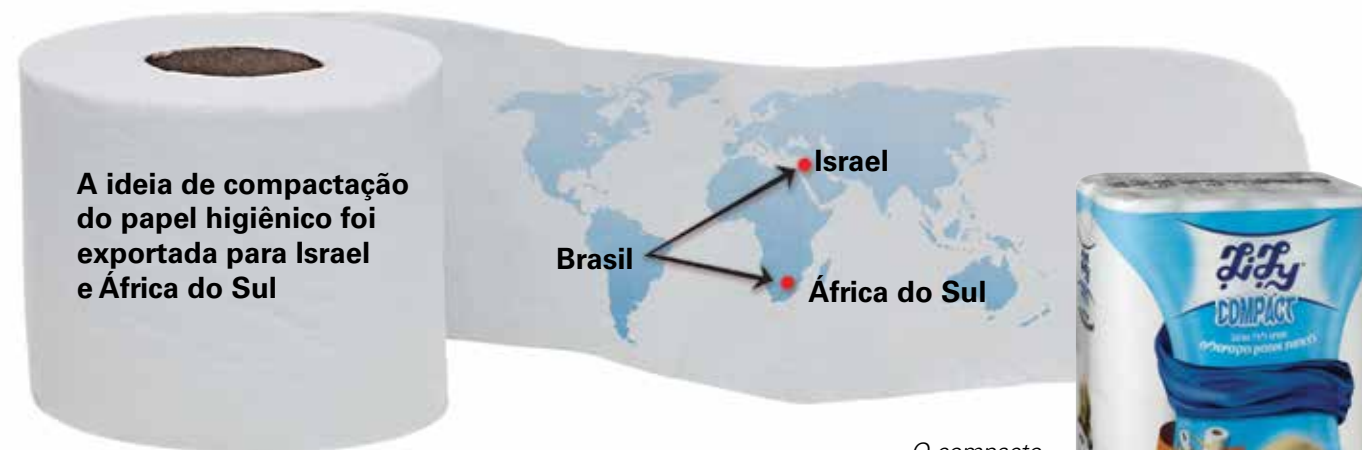
Em 2013, a K-C ampliou de 77,2% para 94,8% a proporção de papel

Redução de impactos ambientais associada com o aumento de compactos



higiênico compacto, considerando os volumes de produção de itens compactáveis. Exceção em seu formato os pacotes de quatro rolos e a linha Neve Supreme, de folhas triplas. Com isso, a empre-

sa obteve menor emissão de CO₂, porque mais produtos podem ser transportados por caminhão e menos plástico de embalagem é utilizado. Com o gradativo aumento do volume de Neve compacto no



portfólio, a K-C gerou reduções em vários insumos: em 2013, deixou de consumir 22.071.016 megajoules de energia fóssil, entre outros (veja infográfico).

Segundo Márcia Ferran, gerente de Inovação, no final de 2013 a compactação dos itens que integravam a lista chegou ao limite. Mas a companhia, que tem como missão "liderar o mundo no que é essencial para uma vida melhor", continuou as pesquisas e os testes para incluir outros produtos no formato. "Revimos estratégias e, depois de vários estudos técnicos para entender se conseguiríamos manter o mesmo nível de qualidade e *performance* na folha tripla, decidimos iniciar a compactação do Neve Supreme no início de 2014", diz Márcia.

Como no caso do folha dupla, as campanhas de educação do consumidor são feitas para falar dos ganhos em sustentabilidade. "Estamos criando uma nova comunicação, que será colocada no site de Neve, para apontar, de forma lúdica e prática, os ganhos. Vamos explicar, por exemplo, quanto de plástico é economizado a cada um milhão de rolos de Neve, e quanto isso daria em sacolinhas de supermercado, para que o consumidor

tenha uma ideia precisa da quantidade de resíduos que deixará de ser descartada no meio ambiente", adianta Luiz Ferreira, especialista em Inovação.

Um estudo realizado pelo Serviço de Atendimento ao Consumidor mostrou que os consumidores percebem a vantagem em termos de espaço, já que o papel higiênico compacto também ocupa menos espaço nas prateleiras ou nos armários das casas.

O Neve, que é o principal produto da companhia na linha de papel higiênico, é tema de estudos que buscam o aperfeiçoamento do produto tanto em qualidade quanto em responsabilidade socioambiental. **(G4-EN28)**

Gestão de materiais

A gestão de materiais é importante para a K-C, pois tem impacto direto na qualidade, no retorno econômico, no produto que é entregue ao consumidor e no relacionamento direto com fornecedores. Em 2013, uma das estratégias e das iniciativas foi a redução do uso de material plástico nas embalagens de fralda, de forma que não afetasse a qualidade do produto nem a percepção do consumidor, mas que tivesse importantes avan-

O compacto pelo mundo: embalagens de Israel (ao lado) e da África do Sul (abaixo)



ços em termos econômicos e ambientais. Há, também, a destinação das aparas de parte da produção de Cuidados Pessoais para uma cooperativa de catadores, que, a partir disso, vislumbram a oportunidade de aumento de renda com a venda dos produtos feitos com refugos da produção de fraldas.

Há gestão ativa ao longo do ano, com o acompanhamento dos níveis em volume de produtos renováveis, plástico, polímero, aparas, ou seja, os principais materiais da produção. Garantir que os produtos sejam de excelente qualidade desde sua fonte é uma preocupação, assim como sua utilização da maneira mais sustentável possível.

(G4-DMA-Materiais)

Onde cabia um, cabem dois

Caminhões com prateleiras ou duas carretas e garfos de empilhadeira dobram capacidade de transporte sem aumentar emissões

Um motor de caminhão que traciona duas carretas; um veículo *double deck*, com uma prateleira que permite acomodar produtos embaixo e em cima; e um Garfo Duplo Inteligente (GDI) que consegue movimentar dois *pallets* ao mesmo tempo, fazendo com uma empilhadeira o trabalho que teria de ser feito por duas. Essas são algumas das ações realizadas pela área de transportes e logística da Kimberly-Clark Brasil, que sempre procura formas de obter mais produtividade com menor impacto sobre a natureza. “Trabalhamos o máximo, em todas as rotas possíveis, com o rodotrem. Como são duas composições, quando enviamos esse veículo para uma de nossas fábricas, clientes ou Centro de Distribuição (CD), deixamos de trafegar com um motor emitindo poluentes”, explica Rogério Novelli, Gerente de Transportes.

RODOTREM – Sadi S. Oliveira
Sua utilização entre plantas e CDs diminui o número de viagens por mês, gerando economia e menor emissão de poluentes.

Para poder rodar com esse tipo de caminhão, é preciso obter uma autorização especial junto à ANTT – Agência Nacional de Transportes Terrestres. Ele só pode transitar em rodovias de pista dupla, do nascer ao pôr do sol, e na velocidade de até 80 quilômetros por hora. “E, no caso de nossos clientes, é preciso que eles tenham estrutura para receber um veículo de 30 metros de comprimento”, diz Novelli, que calcula que sejam feitas 270 viagens por mês no rodotrem.

Já entre as fábricas de Suzano e Mogi das Cruzes, e o Centro de Distribuição da Mata Atlântica (CDMA), que são próximos, o transporte é feito com uma carreta normal, que tem uma prateleira, o que permite transportar o dobro de produtos. “É um projeto feito especificamente por um fornecedor para a nossa operação”, diz o gerente. Outra ação que diminui o trânsito de veículos e, portanto, as emissões de gases que causam o efeito estufa, é o envio de produ-



DOUBLE DECK – Alessandro Brehm
Transferências das Plantas de Suzano/Mogi para o CDMA com veículos do tipo *double deck* geram diminuição das viagens por mês.

tos direto da fábrica para o cliente, sem passar pelo CD. “Com isso também economizamos em fretes e, em vez de carregar e descarregar os produtos quatro vezes, fazemos isso apenas duas”, diz Novelli. Nesses casos, é preciso observar o *mix* de produtos solicitado: em geral, o expediente é usado para grandes pedidos de um item. A inteligência da logística também é usada para a operação chamada de *Backhaul*, em que o veículo do cliente, que já está na rua fazendo entregas na loja, passa no CD e retorna com produtos.



(G4-EN30)

Na K-C, possuímos várias formas de transporte rodoviário. Em 2013, estivemos centrados no estudo de inovações para otimização desses processos, tais como:

Utilização de RODOTREM entre plantas e CDs para economia em transporte e redução de emissão de poluentes: 270 viagens/mês

- CDMA – Camaçari/BA: 60 viagens/mês (transferência de produtos acabados).
- Eldorado do Sul/RS – CDMA: 100 viagens/mês (transferência de produtos acabados).
- CDMA – Eldorado do Sul/RS: 30 viagens/mês (transferência de produtos acabados)
- Correia Pinto/SC – Camaçari/BA: 80 viagens/mês (transferência de *Jumbo Roll*).

Transferências das Plantas de Suzano/Mogi para o CDMA: 2.460 viagens/mês

- Veículos do tipo *double deck*, que têm capacidade de transportar o dobro da quantidade de *pallets*, se comparado a uma carreta convencional.

Volume produzido em Camaçari (2013)

- Pelo volume total de produtos que vamos produzir na Planta de Camaçari em 2014 (228.600 m³/ano), deixaremos de enviar 2.540 carretas do CDMA para atendimento dos clientes do Nordeste.
- Por outro lado, passamos a enviar cerca de 820 carretas/ano de produtos semiacabados (*Jumbo Roll*) de Correia Pinto/SC para Camaçari/BA.
- Saldo: 1.720 carretas a menos, anualmente, na rota do Nordeste.

Mais espaço no CD

O CDMA conseguiu reduzir consumo de gás, desgaste de pneus, peças e manutenção com uma opção simples, porém engenhosa: o Garfo Duplo Inteligente, que consegue movimentar dois *pallets* com apenas uma empilhadeira. “É o mesmo conceito do caminhão, só que dentro do CD”, diz Alessandro Brehm, gerente do CDMA. Outro projeto otimiza o espaço dentro dos caminhões para diminuir o número de fretes, acomodando mais produtos. “Estamos fazendo acordos com os clientes para aumentar a altura limite do *pallet*, porque há um padrão do mercado. Já fechamos com vários, é uma ideia do programa Caçadores de Oportunidades que funciona muito bem”, diz Brehm. 🔄

Fórmula da motivação

Fórmula da Kimberly-Clark Brasil para manter as pessoas motivadas é baseada na autonomia e no treinamento

Treinamento e educação

O colaborador é visto como peça essencial para o sucesso da organização, por isso, a companhia considera importante seu desenvolvimento e sua exposição a treinamentos que estejam alinhados com a cultura da empresa. A K-C aplica treinamentos para gestão de competências e aprendizagem contínua, apoiando a continuidade e o desenvolvimento da carreira do funcionário. São oferecidos suportes para ajudar cada colaborador no gerenciamento de sua carreira. O Programa de Desenvolvimento Individual (PDI) e Programa de Desenvolvimento de Liderança (PDL) são exemplos que ilustram as iniciativas voltadas aos colaboradores. Ao entrarem na companhia, por sua vez, os estagiários também passam por um programa que oferece diferentes treinamentos práticos e comportamentais ao longo dos dois anos de seu desenvolvimento. Já os treinamentos de *compliance*, comparti-

lhados pela matriz, também contribuem para o alinhamento da cultura organizacional entre todos os colaboradores. Nesse momento, a empresa está desenhando, para 2014, um programa que possa dar suporte ao funcionário que está passando pela aposentadoria ou por uma rescisão de contrato.

Há gestão dos programas e os públicos beneficiados de cada uma das iniciativas são claramente definidos. São contabilizadas as horas de participação em treinamento oferecidas aos empregados e são propostos ajustes nos programas já oferecidos, assim que ocorrem mudanças no cenário interno ou externo da organização.

(G4-DMA-Treinamento e Educação)

Gestão de talentos

A gestão de talentos da K-C é baseada na autonomia e nos programas de desenvolvimento de lideranças. A Gestão Semiautônoma dá mais poder aos colaboradores, agiliza a tomada de decisões e au-

Ser um, não mais um

Sérgio Montanha tem 39 anos, é engenheiro químico, cursou MBA em Gestão Empresarial e atualmente faz um curso no Massachusetts Institute of Technology (MIT). Entrou na Kimberly-Clark em 1999 e, no início de 2014, assumiu a diretoria de Operações no Brasil no lugar de Ricardo Tobera, promovido para o mesmo cargo para toda a América Latina. “A Kimberly propiciou e me deu liberdade para fazer tudo aquilo que eu queria e acreditava. Alinhado com as estratégias da companhia, pude executar ideias para melhorar *performances* e trazer resultados”, diz o diretor.

Essencial – Como foi a sua trajetória dentro da Kimberly?

Sérgio Montanha – Comecei como estagiário de Cuidados com a Família na antiga unidade de Cruzeiro (SP) e depois passei a analista, engenheiro e supervisor da área de Conversão. Em 2006, assumi a gerência da fábrica de Cruzeiro, que fechou em 2007. Mudei para Mogi das Cruzes, onde assumi Inovação Brasil de Cuidados com a Família, até 2008, época em que comecei a gerenciar a unidade de Mogi. Em

2010, fui transferido para Suzano, onde fiquei como gerente de planta até 2013. E a partir de 2014, assumi a diretoria de operações.

O que ajudou você a alcançar esses bons resultados?

Primeiro, acho que são os comportamentos, querer ser um sujeito e não assujeitado. Nunca fiquei esperando que alguém demandasse, sempre fui atrás daquilo que a companhia esperava. Foquei bastante em redução de custos e de índices de acidentes, ganho de qualidade, na melhora de processos e produtos, sempre com base em metodologia, como o *Lean Manufacturing*.

Foi você que introduziu essa metodologia?

Não, foi um grupo de discussão que começou em 2008, para sustentar o crescimento da companhia. Além de tudo, acho que é importante promover um ambiente saudável, deixando as pessoas falarem e serem quem são, ser um, não mais um. Atuei fortemente na Gestão Semiautônoma, modelo que adotamos em Operações em 2008.

O que é a Gestão Semiautônoma?

Dividimos em três áreas. Na operação, é a forma com que nosso



Sérgio Montanha, diretor de Operações

time atua no dia a dia. Trabalhamos dando mais autonomia e poder, para que o time entregue resultado. A engenharia foca mais em trabalhos de melhorias contínuas e, a gestão, fica responsável pelo desenvolvimento do time. Cada célula de produção conta com a presença de facilitadores de cada área e são regidas por indicadores de *performance*.

Como foi sua preparação para assumir a diretoria?

Desde 2008 a companhia buscava um substituto para o Ricardo Tobera. De lá para cá, eu vim trabalhando no meu desenvolvimento, fiz o MBA, busquei profundidade e metodologia. Também participei

de processos de *coaching*, *mentoring*, fui exposto perante o quadro de diretores, para que todos me vissem como um futuro líder. A transição foi preparada e planejada ao longo do tempo. Quando foi anunciado, não foi surpresa.

O que faz a excelência de uma empresa?

“Sem as pessoas, não teríamos a virada e o crescimento do negócio”, diz Sérgio Nogueira, diretor de Recursos Humanos da Kimberly-Clark

Brasil. Com 3.865 colaboradores próprios e 6.487 (G4-9), considerando colaboradores e terceiros que receberam 124.491,18 horas de treinamento em 2013, a companhia investe constantemente na gestão de talentos, com programas para todos os níveis hierárquicos e grande foco na formação dos futuros líderes. (G4LA9) O resultado, como não poderia deixar de ser, é o crescimento consistente: de março de 2002 ao final de 2013, a K-C aumentou 5,5 vezes em tamanho e 40 vezes em lucro operacional. E também a satisfação dos colaboradores: pelo terceiro ano consecutivo a empresa ficou entre os três melhores lugares para se trabalhar da *Great Place To Work* (GPTW). Em 2011, ficou em terceiro; e em 2012 e 2013, em segundo.

menta o engajamento em relação a metas sustentáveis e de produtividade. E os programas para preparar líderes envolvem uma complexa teia de iniciativas, desde o incentivo a realizar cursos de graduação até *coaching* e *mentoring*. Sérgio Nogueira conta que a ferramenta *Workday*, que começou a ser usada em 2013, permitirá também que os processos de gestão de talentos sejam mais claros e consolidados. “Como se trata de um sistema de gestão global que reúne mais dados, os gestores e profissionais de RH poderão tomar

decisões de forma mais ágil e consistente”, diz o diretor.

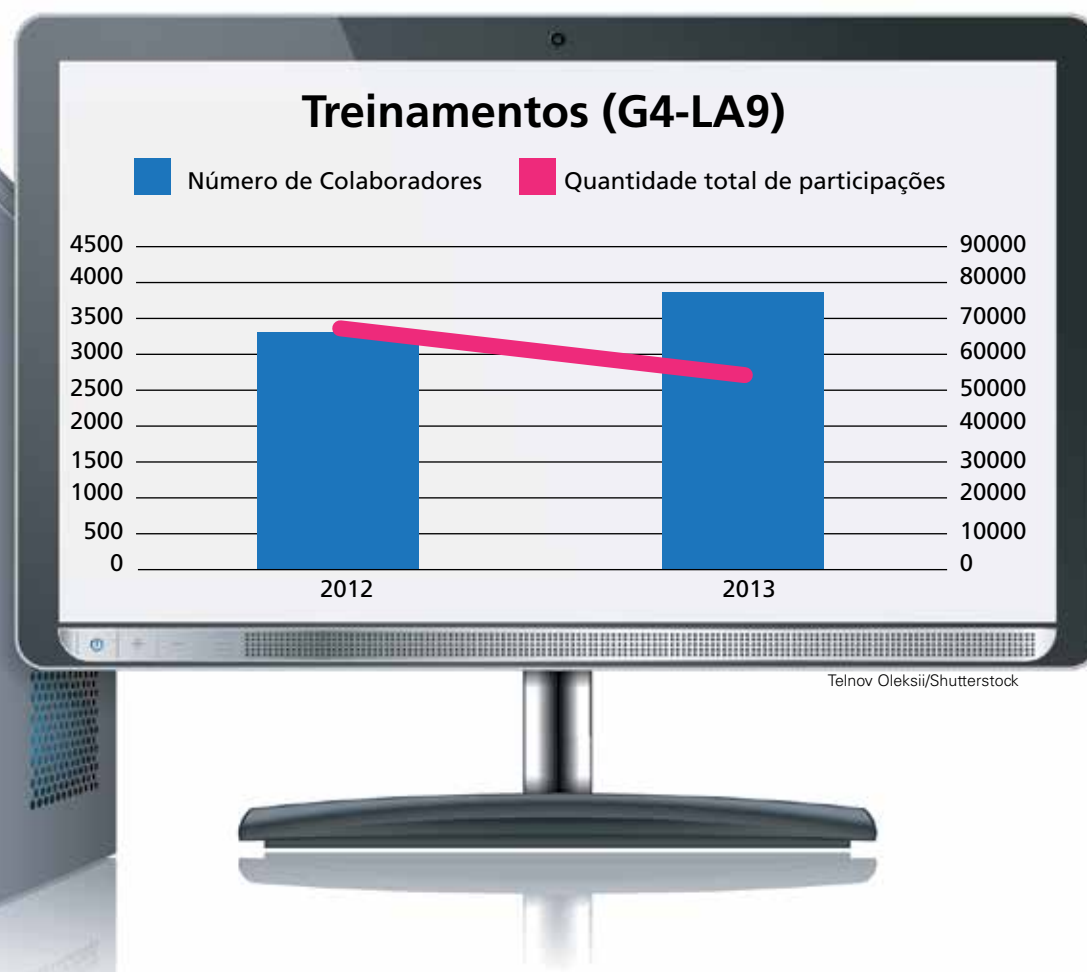
Para ele, o engajamento dos colaboradores e sua adesão à cultura K-C estão sempre na agenda. “Temos sempre um termômetro por pesquisas como a do *GPTW*, Melhores para Começar a Carreira, *Input to Action* e consultas aplicadas no *Lean Manufacturing*”, diz. Uma das medidas para manter as equipes sempre alinhadas é a comunicação clara, direta e transparente. “No caso de desligamentos, por exemplo, temos o cuidado de que os gerentes façam reuniões

para escutar dos colegas a impressão sobre o fato, se foi justa ou não, e explicar os motivos para tal decisão”, conta. Em 2013, 100% dos colaboradores receberam avaliação de desempenho e de desenvolvimento de carreira. **(G4-LA11)**

Uma das metas estabelecidas para 2014 é a divulgação dos vários canais de comunicação para denúncias sobre conduta ética, que podem ser feitas direto com os gestores ou com profissionais de RH, por e-mail ou pelo telefone 0800-891-4205, ou até pela *hotline* específica para este fim, que é confi-



Sérgio Nogueira, diretor de RH, explica a importância do Workday



dencial. Por não ser uma empresa de capital aberto, a K-C não tem nenhum órgão de governança. **(G4-LA12a)**

Outra ferramenta para manter alto o nível de engajamento é o *Role Model*, que destaca profissionais que incorporam os valores da companhia e, desde o ano passado, passou a ser chamado de Gente de Valor. Em 2013, venceram Marcos Moraes, Renato Castro, Yuri Pawluk, Ivan Cascardi de Oliveira, Mauro Silva, Milla Siqueira, Sara Santos e Claudete Fabris.

Aperfeiçoar as formas de atração de novos talentos também é uma das metas do RH. “Nosso sonho

é encontrar no mercado a pessoa certa, que saiba como a Kimberly-Clark pensa, nossos comportamentos”, diz. Para isso, estão sendo criadas formas de divulgar para esse público-alvo as estratégias e os conceitos que norteiam a companhia. “Queremos que a K-C seja prioritária na escolha do profissional que é nosso *target*”, detalha Ana Elisa Castro, especialista de comunicação interna, também envolvida no projeto.

Em 2014, o RH e a área de comunicação da K-C enfrentam também o desafio de fazer de forma tranquila, a transição da presidência entre João Damato, que ocupou o cargo

por quase doze anos, e Sérgio Cruz, antes responsável pela companhia no Leste Europeu. “Temos um plano de integração para o ano todo. Nossa cultura é consolidada e forte. Sabemos que o passado não garante o futuro, mas as realizações e o orgulho que temos da nossa história nos dão um alicerce muito forte. Mostramos a todos a seriedade com que elaboramos nossos produtos, o que a empresa propõe, a transparência ética. E ele colabora com o discurso de aprender, viver e entender primeiro. Como ele mesmo fala, uma pessoa sozinha não toca uma operação desse porte”, afirma Nogueira.

Conheça os programas (G4 LA10a)

A organização oferece uma série de programas para gestão de competências e aprendizagem contínua, que apoia o desenvolvimento dos funcionários, bem como o gerenciamento de suas carreiras. Conheça os programas e seu escopo.



K-C Performance & Desenvolvimento

K-C Performance & Development: Avaliação de desempenho disponível ao público administrativo. O processo começa com o registro das metas do ano, segue com o acompanhamento periódico do status de cada meta, *feedback* 360°, reunião de consistência com os líderes de cada departamento e *feedback* formal ao funcionário.

Gestão do Desempenho e Desenvolvimento

Operacional (GDO): Avaliação de desempenho disponível ao público técnico e operacional. Estabelece metas coletivas ou individuais, *feedback* 360°, reunião de consistência com os líderes e *feedback* formal ao funcionário.



Programa de Desenvolvimento de Liderança (PDL): Visa desenvolver e alinhar os líderes em relação à cultura, aos valores, ao estilo, às práticas de gestão e negócios da K-C Brasil. Está baseado em três pilares: Essenciais para Liderança, Essenciais para Negócio e Processos de Gestão.

Programa de Desenvolvimento Acelerado (PDA): Plano estruturado para atender à necessidade da companhia de acelerar o desenvolvimento dos Talentos da K-C Brasil, a fim de prepará-los para as oportunidades que o crescimento dos negócios tem proporcionado.



Programa de Desenvolvimento Individual (PDI): Baseado em recursos internos (resultado da avaliação de desempenho, materiais sobre as competências da empresa, entre outros), todo funcionário deve ter seu PDI estruturado a partir do autoconhecimento e do autodesenvolvimento profissional, baseado nos Comportamentos One K-C e nas competências requeridas pela Visão 2015.

Cross Boarder / SWAPS / Proyectos Especiales: Intercâmbios que visam acelerar o desenvolvimento dos Talentos da K-C Brasil, via experiência internacional, a fim de prepará-los para as oportunidades que o crescimento acelerado dos negócios tem proporcionado. Em 2013, seis funcionários participaram.



Cross Function: Lançado em 2013, oferece a oportunidade de um profissional passar um tempo pré-estabelecido em outra área, para conhecer a realidade local e aprender.

Falando de Negócios: Espaço aberto aos colaboradores interessados em conhecer mais sobre temas de negócios diretamente com os líderes, da companhia. Também tem o objetivo de expor os líderes para que os colaboradores os conheçam ainda mais e vice-versa.

Incentivo à Graduação: Programa que oferece subsídio de 40% a 80% para cursos de graduação aos funcionários contemplados. O processo é totalmente meritocrático e a definição do percentual de subsídio é realizada conforme a última avaliação de desempenho do participante.



Conheça os programas (continuação) (G4 LA10a)

Programa de Oportunidades Internas (POI): Lançado em 2008, possui regras bem definidas para elegibilidade, candidaturas e etapas do processo seletivo para vagas administrativas e técnico-operacionais na K-C Brasil.

Programa de Idiomas: Programa que oferece diferentes soluções para que os colaboradores aprendam e/ou desenvolvam os idiomas inglês e espanhol, compreendendo, desde um subsídio mensal para cursos em escolas da escolha do colaborador, até inglês na empresa, para estagiários.

Programa de Idiomas



Programa de Desenvolvimento dos Estagiários: Tem como objetivo fornecer módulos de treinamentos que desenvolvam as habilidades comportamentais, técnicas e a visão de negócio dos estagiários.

Oportunidade para todos

Patrícia Fonseca, de 32 anos, entrou em 2002 na Kimberly-Clark como auxiliar de produção. Fez um curso técnico de Mecânica e já foi promovida duas vezes: para operadora de máquinas 1 e 2. Com seu comportamento, ela mostra os efeitos do sistema de Gestão Semiautônoma sobre o dia a dia das fábricas, em que cada um é responsável por zelar por seu equipamento, cumprir metas e buscar o desenvolvimento. Ela já participou do programa Caçadores de Oportunidades que incentiva todos os colaboradores a sugerir melhoras nos processos de produção e premia os escolhidos.

Essencial - Como você chegou à Kimberly e evoluiu dentro da empresa?

Patrícia Fonseca - Meu pai trabalhou na Kimberly durante 25 anos, então, desde criança, era o meu sonho. Entrei em 2002, aos 20 anos, na extinta unidade de Cruzeiro, e depois passei para Mogi das Cruzes. Era auxiliar de produção, mas tinha muita vontade de aprender e o pessoal incentivava. Para passar a ser operadora, tive que fazer o curso técnico em Mecânica, no Liceu Brás Cubas,

durante um ano e meio, e a empresa ajudou a pagar. Quando estava concluindo, passei a operadora 1. Depois, tive outra promoção, em 2011, e passei a ser operadora 2.

O que mudou quando você passou a ser operadora?

Para mim, que gosto do que faço, todo dia é um desafio, aprendo coisas diferentes, novos ajustes, é muito gratificante. Ainda mais sendo uma mulher e trabalhando com muitos homens. Na máquina em que eu trabalho, que faz os papéis Scott da Kimberly-Clark Professional, sou a única operadora mulher.

Como funciona a Gestão Semiautônoma no dia a dia?

A gente tem autoridade, assumimos a responsabilidade, se a máquina tem problemas, chamamos o mecânico. Temos a oportunidade de resolver. No começo foi meio difícil, mas é muito prático, porque tenho o senso de propriedade e vejo possibilidades de melhorias. Sinto que eu posso dar ideias, falar o que eu penso. É um time, a gente trabalha em time. Fazemos reuniões matinais de *Lean Manufacturing*, e aí não tem diferença entre mim,



PROGRAMA APRENDIZAGEM LIVRE

Saber mais é ir mais longe.

Geração K-C: Oferece treinamentos comportamentais e de negócios voltados aos jovens potenciais, para melhor prepará-los para posições de liderança. Lançado em 2011, está na terceira turma.



Harvard Manage Mentor: Cursos *online* com cargas horárias variadas, e divididos por temas e de acordo com o *One K-C Role*. Estão disponíveis a todos os funcionários e proporcionam acesso a conteúdos de desenvolvimento de Harvard, de acordo com cada *One K-C Role*.

engenheiro, gestor, sinto que posso dar ideia e eles me escutam, tenho credibilidade, não vejo desigualdade.

Você participou do Caçadores de Oportunidades. Qual foi a sua sugestão?

Em 2013, fiz um plano de melhoria de processos. Eu trabalhava com uma máquina veloz, que grava a florzinha. Quando o papel enrola, a máquina para, e demora a voltar. Como o sensor ficava na parte de cima, a máquina parava mesmo sem que o papel enrolasse. Sugerir colocar na parte de baixo, e com isso a máquina passou a não parar mais. No *feedback* que eu tive com o gestor, ele me incentivou a dar novas ideias para o Caçadores de Oportunidades e já inscrevi uma sugestão em produtividade, que espero que me dê um prêmio em dinheiro. Vai melhorar o tempo na troca de bobina, que estava em cinco minutos. Pedi para trocar a válvula, o que vai permitir que a operação seja feita em menos tempo.



Patrícia, uma das profissionais destacadas no Programa Caçadores de Oportunidades em 2013

Do diálogo nasce a luz

Engajamento com vários órgãos permitiram a instalação de linha de transmissão de energia para Suzano

A fábrica da Kimberly-Clark em Suzano, na Grande São Paulo, sofria com quedas de energia que paravam as máquinas. Em 2013, por conta de um esforço conjunto de várias áreas da companhia, foi concluída e aprovada uma nova linha de transmissão, de 5,5 quilômetros e capacidade de 88/138 kilovolts, o que permite atender a uma demanda de 2.500 kilowatts. **(G4 EC7)** Desde que a linha foi energizada, a unidade não sofreu mais quedas e já planeja aumentar sua produção, gerando mais empregos para a região.

“Foi a primeira linha de transmissão realizada pela iniciativa privada no Brasil. Geralmente, a transmissão é feita por concessionárias de energia, então, como se pode imaginar, passamos por muitas dificuldades. Como os órgãos públicos não estavam acostumados a licenciar para empresas, tivemos que fazer muitos mapeamentos e colocar nosso plano em prática com eles”, diz Janaína Rodrigues, gerente de meio ambiente da Kimberly-Clark Brasil. Os principais órgãos envolvidos foram a Companhia de

Tecnologia de Saneamento Ambiental (Cetesb), a Fundação Florestal e o Departamento de Águas e Energia Elétrica (DAEE). “Foi um trabalho grandioso, porque cruzou uma área muito extensa, desde regiões urbanas até de preservação, incluindo rios”, conta Janaína. A companhia trabalhou de forma integrada com a EDP Bandeirante, distribuidora de energia da região. A empresa do setor energético, aliás, passa a ser a proprietária da linha depois de pronta, o que permitirá que outras empresas ou comunidades também a utilizem.

A parte de preservação do meio ambiente foi muito intensa no projeto. “Tivemos que fazer ajustes no traçado em vários momentos. Em um dos casos, tivemos o cuidado de evitar que os fios de alta tensão passassem por cima de um bioma de vida silvestre, mesmo sem ter a certeza de que os campos magnéticos pudessem interferir. E durante a obra, mudamos o trajeto por causa de uma grande copa de árvore que teríamos que podar para a passagem dos fios”, conta Janaína. Uma grande pesquisa para detectar possíveis sítios arqueo-

lógicos também foi realizada, o que resultou em uma campanha educacional com cartilhas e apostilas sobre o tema, que foi tema de palestras com alunos e conversas com professores e moradores. Com relação a queixas da comunidade local, os interessados puderam contatar a K-C por meio do telefone do Serviço de Atendimento ao Cliente, que direcionou a demanda à área responsável. No caso de projetos específicos, como a implementação da linha de transmissão em Suza-



no, a comunidade foi apresentada a um representante da K-C, que passou a receber diretamente as reclamações. **(G4-SO1)**

“Esse projeto durou seis anos, começou em 2007 e consolidou-se em fevereiro de 2014. Tivemos que discutir todas as licenças ambientais, fazer tratativas com os órgãos de regulação de energia, num processo que envolveu pelo

menos 15 pessoas da engenharia da companhia e mais de 50, se contarmos representantes de instituições”, resume Sérgio Montanha, diretor de Operações da Kimberly-Clark Brasil. Ele conta que a empresa tomou a iniciativa de plantar 11 mil mudas de espécies nativas para que o projeto não tivesse impacto ambiental, e festeja o fato de ter sido inaugurado

sem prejudicar pessoas ou meio ambiente. “Procuramos envolver moradores, comunidade, escola, para disseminar a educação sobre o patrimônio arqueológico e ambiental”, diz. Os moradores foram orientados sobre cuidados com a energia, já que os fios são de alta-tensão e a área ocupada pelos postes, que substituíram as torres de energia, é maior.

RELAÇÃO TRANSPARENTE COM SINDICATOS

De portas abertas

Respeito e ética marcam o relacionamento da Kimberly-Clark com sindicatos

Nos dias 5 e 6 de março deste ano, o gerente de Recursos Humanos, Paulo Henrique, participou de um encontro da Kimberly-Clark em Atlanta, nos Estados Unidos, para narrar a bem-sucedida experiência com sindicatos no Brasil. Marcelo Cavalheiro Mendes, presidente do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Papel, Papelão e Cortiça de Mogi das Cruzes, Suzano, Poá e Ferraz de Vasconcelos, e Pedro Flores, presidente do Sindicato dos Papeleiros de Correia Pinto, foram convidados pela companhia para o diálogo, que tratou de temas de direitos humanos, ambientais, entre outros. “Estamos há dez anos sem gre-



Da esquerda para a direita: Paulo Henrique (Gerente de Relações Sindicais da K-C), Marcelo Cavalheiros (Presidente do sindicato), Marivaldo Brito (dirigente sindical), Marcio Ribeiro (dirigente sindical), Nilson Oliveira (dirigente sindical).

ves, e isso é resultado de nossa filosofia de respeito e diálogo”, avalia Paulo Henrique.

Para a K-C, os sindicatos são parte atuante da sociedade e contribuem para o processo democrático. A empresa abre suas portas para que as entidades realizem o processo de associação dos funcionários aos sindicatos, inscrevendo-os. Durante 2013, não houve nenhuma operação que tenha colocado em risco o exercício do direito à associação. **(G4-HR4)** “A boa relação é um reflexo da cul-

tura da companhia como um todo, porque grande parte dos conflitos são causados por problemas de gestão”, diz Paulo Henrique. Para ele, a falta de confiança no gestor, que representa a empresa, faz com que o colaborador busque ajuda no sindicato, portanto, a melhor solução para os conflitos é realmente a relação de confiança.

Além disso, a K-C leva em conta a opinião de *stakeholders* para definir a remuneração. O cálculo é baseado em pesquisas e recolhimento de informações referen-

tes ao mercado, e na opinião dos funcionários quanto às propostas e políticas de remuneração. Os colaboradores são representados por emissários dos sindicatos de papel e celulose, e outros envolvidos no processo. Compilando todas essas informações, são atribuídos os valores tangíveis de remuneração. **(G4-53)** A K-C também mantém relações estreitas com sindicatos patronais, inclusive um de seus membros participa da diretoria da Bracelpa – Associação Brasileira de Celulose e Papel.

ATUAÇÃO PROATIVA COM ÓRGÃOS REGULADORES

Mudanças bem-vindas

Área de Assuntos Regulatórios ganha mais abrangência e participa ativamente da ABIHPEC

A área de Assuntos Regulatórios da Kimberly-Clark Brasil obteve duas grandes vitórias nos dois últimos anos: uma relacionada ao público interno da companhia, e a outra voltada para o bem-estar da sociedade. Em outubro de 2013, passou a fazer parte da Área de Operações, o que permite uma atuação mais abrangente e alinhada com as fábricas. Em 2012, incentivou, junto com representantes de outras empresas relevantes do setor, a formação de um Grupo


Regulatório de discussão na Associação Brasileira da Indústria de Higiene Pessoal, Perfumaria e Cosméticos (ABIHPEC) **(G4-16, G4-26)**, com o objetivo de revisar a Resolução RDC 38/2001 e que resultou na publicação da Consulta Pública, em 2012, pela Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA), que propôs um novo regulamento que estabelecerá critérios para o registro de cosméticos, produtos de higiene pessoal e perfumes para crianças de até 12 anos, incluirá novas cate-

gorias de produtos de uso infantil e atualizará os testes obrigatórios para comprovação da segurança de uso. Isso demonstra a preocupação da empresa em incentivar boas práticas no mercado como um todo, mesmo que não tenha uma relação direta com a questão.

“Atuamos de forma constante na ABIHPEC, procurando influenciar positivamente no avanço do ambiente regulatório brasileiro. Eu participo de um grupo técnico estratégico, que discute as oportunidades

de se atualizar leis e regulamentos, e decidimos levar a sugestão de rever a legislação sobre produtos de higiene e cosméticos infantis para a ANVISA, porque a atual está defasada. Como resultado, foi publicada a Consulta pública em 2012, que propõe novos critérios de registro para os produtos infantis e que substituirá a legislação atual. Esperamos que a ANVISA publique o novo regulamento oficial o mais breve possível”, conta Letícia Kida, gerente de Assuntos Regulatórios na K-C. A atualização tornou-se necessária por uma mudança comportamental e mercadológica: ao mesmo tempo em que pais e crianças têm o impulso de usar produtos como esmaltes e batons cada vez mais cedo, existe

toda uma pressão da indústria, que procura conquistar este novo nicho de consumidores. A criança é mais sensível, sua pele é mais delicada e, portanto, é muito importante termos um novo regulamento que estabeleça de forma clara os requisitos para garantir a segurança no uso de cosméticos e produtos de higiene para este público específico, alinhado aos avanços científicos atuais, observa Letícia. A área de Assuntos Regulatórios da K-C foi criada em 2008, quando a empresa começou a entrar em novas categorias de produtos regulados pela ANVISA. “Agora temos uma cultura regulatória cada vez mais consolidada na empresa. Desde o desenvolvimento de novos produtos e sua

regularização na ANVISA, passando pela fabricação até a distribuição pelos CDs. Todos os envolvidos nesta cadeia precisam atender às legislações sanitárias, **(G4-PR1, G4-PR3b)**, diz a gerente. Em outubro de 2013, quando o Regulatório saiu da Área Jurídica da empresa e passou a se reportar à Operações, o trabalho da área passou a ser ainda mais abrangente e desafiante. “A área de Operações era, até então, pouco atendida pelo Regulatório e, a partir da mudança, passamos a entender cada vez mais as necessidades específicas deste grande público de novos clientes. Por estarmos agora, muito próximos do dia a dia da operação, esperamos continuar de forma ainda mais acelerada o fortalecimento da Cultura Regulatória na K-C”. Além disso, Letícia Kida conta que é muito importante estabelecer um bom relacionamento com os órgãos reguladores, especialmente a ANVISA e as Vigilâncias Sanitárias locais. “Antes de abrir a fábrica em Camaçari, por exemplo, nós construímos um forte relacionamento com a Vigilância Sanitária local, o que facilitou muito o processo”, diz. A área esteve presente desde o começo do projeto, orientando e acompanhando para facilitar a obtenção da licença sanitária, necessária para o início da operação desta nova fábrica. 



Cultura regulatória: Letícia Kida destaca a disseminação das regras na companhia

Com o pé direito

Companhia inicia operações na Bahia com atuação socioambiental integrada à gestão de *performance*

O ano de 2013 marcou o início da operação da Kimberly Clark no município de Camaçari, na Bahia, com uma nova fábrica e um Centro de Distribuição. **(G4-13)** “Estamos colhendo os bons frutos e os resultados dos treinamentos realizados. Obtivemos um índice de 95% em nossa curva de aprendizado, dentro do que esperávamos, levando em conta que a maioria dos nossos colaboradores não tinha noção alguma do que seria fabricar uma fralda, um absorvente ou um papel higiênico”, diz Marcelo Zenni,

gerente da fábrica.

Além de beneficiar a companhia, a iniciativa também leva desenvolvimento à comunidade local e ao polo acrílico onde foi instalada. Foram investidos 100 milhões de reais na unidade fabril, que criou 500 novos empregos, além de outros 500, diretos e indiretos, durante as obras. Só durante o ano de 2013, foram computadas 329 admissões, e um total de 1.494 trabalharam para a empresa durante o ano inteiro. Além disso, a Kimberly economizou com transportes e fretes nos trajetos que eram feitos de Mogi das

Cruzes (SP) aos estados do Nordeste, diminuindo a emissão de gases que causam o efeito estufa.

(G4 EC7 e EC8)

“A inauguração da fábrica em Camaçari é um dos destaques de 2013 e já começou com um projeto social que nos insere na comunidade, o Mulher Atuação. Acho que contribuirá para a conscientização sobre direitos e abrirá os horizontes das mulheres, permitindo inseri-las em alguma atividade econômica”, avalia Marco Antonio Iszlaji, diretor de Assuntos Legais e Corporativos. O programa beneficia di-



Unidade operacional de Camaçari, na Bahia



Engajados e produtivos: colaboradores da nova fábrica localizada na Bahia

retamente 65 mulheres da região, oferecendo oficinas de empreendedorismo e empregabilidade, com um investimento anual de cerca de R\$ 300 mil. **(G4EC7 e G4-SO1)**

Outro avanço que beneficia a comunidade local é o incentivo à observação da legislação. “Fizemos, além daquilo que é exigido pelos regulamentos ambientais, outros levantamentos na área do polo onde a planta está localizada, e eles poderão até auxiliar que outras empresas se instalem com mais facilidade no entorno”, diz Janaína Rodrigues, coordenadora Ambiental da Kimberly-Clark Brasil. Ela conta que a companhia fez uma análise minuciosa do solo e do lençol freático da área ocupada pela empresa, para que sua qua-

IMPACTOS ECONÔMICOS INDIRETOS (G4-DMA)


A gestão dos impactos econômicos indiretos é importante, pois influi diretamente no plano de crescimento da empresa. Investir em infraestrutura assegura processos mais modernos e ambientes salubres para o desenvolvimento do trabalho. No ano de 2013, houve um grande investimento na construção da nova unidade da Kimberly-Clark Brasil, localizada em Camaçari – BA. Houve, também, a verticalização da planta de *wipes*, propiciando o aumento de capacidade para atender à demanda local e, conseqüentemente, gerando cerca de 50 empregos diretos. Há gestão deste aspecto, principalmente porque a K-C considera que seu crescimento enquanto companhia é consequência da gestão de infraestrutura e capacidade. O assunto é tema atual das reuniões da alta gestão, que está definindo a visão estratégica que norteará a empresa nos próximos cinco anos.

lidade possa ser monitorada, no futuro, em caso de algum sinistro.

Zenni acentua que 100% dos resíduos do processo industrial são reciclados e fala, também, sobre uma das metas para 2014, que é o uso de um sistema para valorizar mais os refugos de fraldas, separando polpa, polímeros e plásticos. Outro desafio é a criação de uma área de preservação ambiental, com o plantio de espécies nativas como a própria árvore que dá nome à cidade, a camaçari. “Será um centro de integração entre as escolas, a indústria e a comunidade, um local para recebermos

desde estudantes de nível fundamental até moradores do entorno”, explica o gerente da unidade. Já em avançadas negociações com as autoridades locais, a K-C pretende estreitar cada vez mais os laços com a comunidade, promovendo o desenvolvimento social. “Outro projeto que já colocamos em ação em 2013, e pretendemos incrementar em 2014, é o de levar grupos de voluntários para visitar creches, abrigos e lares de idosos pelo menos uma vez por mês”, acrescenta. Hoje, a unidade já conta com um comitê de voluntariado que gerencia as

inscrições dos colaboradores.

Como não há planos, por enquanto, de contratação de mais funcionários para a unidade, a K-C definiu que as vagas criadas pelo *turn over*, que atingiu a média de 3,88% em 2013, sejam preenchidas por mão de obra local e preferencialmente feminina, visando o desenvolvimento deste público. “Temos uma parceria com escolas da região e vamos participar de um evento do Senai, em abril, para buscar esse público feminino que está fazendo cursos de eletrônica e mecânica”, diz Zenni. **(G4-EC7)**. 

Um olhar mais humano

Inclusão de deficientes e busca da diversidade, em sentido amplo, ganham força na companhia



Da esquerda para a direita: Andrea Silva, Ana Paula Generato, Flávia Caroni, Márcia Barbosa e Patrícia Pelissaro: colaboradores de Recursos Humanos

O preconceito, concordam os pensadores, é sempre fruto do medo do desconhecido. Na Kimberly-Clark, os avanços do programa Faça a Diferença, que busca a inclusão de deficientes e o incremento da diversidade de forma geral, mostraram que essa premissa é verdadeira. “A inclusão torna a empresa mais humana. Estamos

amadurecendo juntos e construindo este processo de forma efetiva. A participação dos nossos colaboradores PCDs é ativa nos processos de adaptações necessárias. Quando você não convive, não percebe o que está errado, como uma calçada malfeita, um restaurante que não é adaptado. Hoje eu percebo que o pessoal fica enfurecido quan-

do alguém ocupa indevidamente uma vaga para deficientes no estacionamento”, diz Ana Paula Generato, analista de Recursos Humanos, cadeirante e coordenadora do programa. Ela percebeu que o conhecimento e a convivência são a melhor forma de retirar do caminho as possíveis barreiras que os diferentes encontram. Os números mos-

COMUNIDADES LOCAIS (G4-DMA)

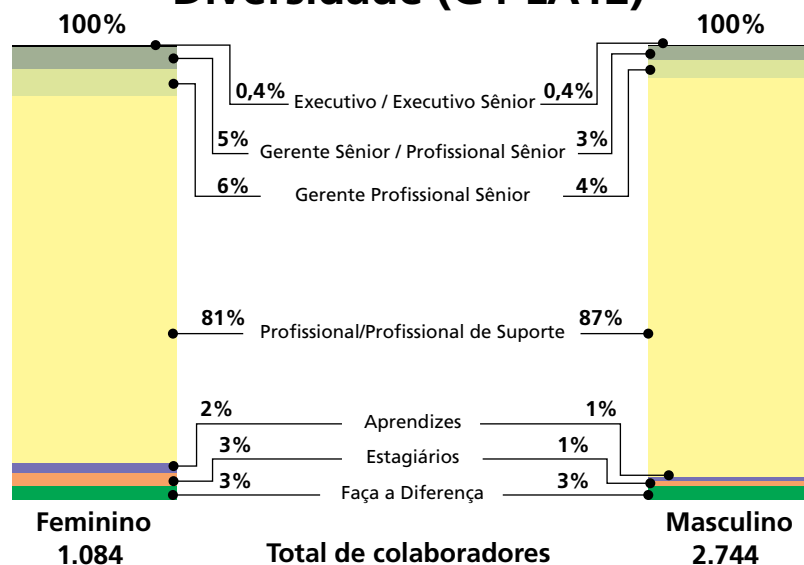
Ao iniciar suas atividades em um determinado local, a K-C sabe que impacta a vida de muitas pessoas direta e indiretamente. Esse aspecto é importante devido à sua dimensão de alcance, ou seja, uma pequena ação pontual afeta os primariamente envolvidos, que, por sua vez, afetam suas famílias, seus bairros, a sociedade e a economia.

Uma vez inserida em determinada comunidade, a K-C Brasil preocupa-se em criar iniciativas que possam impactar diretamente na vida dessas pessoas. Os projetos de responsabilidade social trabalham necessariamente com o público da região. Como exemplo, seguem em desenvolvimento o Projeto Pescar, que está mudando a vida de jovens em vulnerabilidade social do município de Suzano (em 2014, o mesmo projeto será colocado em prática em Eldorado do Sul); o Mulher Atuação, que já atua pelo desenvolvimento e autonomia das mulheres de Mogi e Suzano; e, tão logo foi inaugurada a unidade em Camaçari, foi levado para os bairros locais o Centro de Referência Socioambiental Mata Atlântica, inaugurado em 2013 em parceria com a Universidade Brás Cubas, e que entregará um centro de conhecimento para a região onde está instalado, no Centro de Distribuição de São Paulo. Nas unidades da região Sul, várias iniciativas são desenvolvidas para impactar diretamente a comunidade, tanto no desenvolvimento quanto na educação. A gestão é baseada no bom relacionamento com a comunidade do entorno das unidades, e está focada no desenvolvimento local e na valorização da imagem da K-C Brasil. Levar projetos que atendam diretamente, esses *stakeholders* e, além de iniciá-los, geri-los e ter o cuidado de adaptá-los à realidade local é uma forma de gestão explicitada em todas as iniciativas das unidades da K-C Brasil. O acompanhamento acontece periodicamente e os resultados são cobrados pela alta gestão da empresa.



liravega/Shutterstock

Diversidade (G4-LA12)



tram os avanços: em 2013, ocorreu um aumento de 32% no número de pessoas com deficiência contratadas. Outro progresso, esse no quesito gênero, é que a empresa também conseguiu aumentar o número de mulheres em cargos de liderança, com 121, ou 38%, enquanto o total de homens na mesma posição é de 196, ou 62%.

“Queremos chegar a 50% nesse nível, até 2020. E também estamos focados em aumentar a participação feminina em todas as áreas. Temos o grande desafio da manufatura, que é gigante, mas estamos discutindo formas de ter mais mulheres nas fábricas, ressaltando que, nos processos de seleção, buscamos os melhores talentos com as melhores competências”, diz Sérgio Nogueira, diretor de Recursos Humanos. Atualmente, do total de 3.865 colaboradores, 1.084 são mulheres e 2.744 homens (ver tabela **G4-LA12**). Uma das evidências do espaço que as mulheres recebem dentro da companhia é a carreira bem-sucedida da administradora de empresas Ana Paula Bógus, de 39 anos, a primeira mulher brasileira a assumir o cargo de *Country Manager* da empresa, no Chile. Há cinco anos na empresa, Ana Paula começou na área comercial, onde reestruturou o setor e ajudou no crescimento anual de 12% nas vendas. Depois de três anos, passou para a diretoria de RH e, desde o início de 2014, comanda a operação da empresa no Chile, a quinta maior da América Latina. Lá, entre seus desa-

fios, está o de elevar o patamar do mercado local para *premium*, incrementando vendas, além de colocar em prática mudanças para alinhar a operação chilena com as políticas globais da empresa. Ana Paula é graduada em Administração de Empresas, pós-graduada em Economia Internacional e fez MBA pela Universidade de Pittsburg.

Segundo o diretor de Recursos Humanos, a grande meta é chegar a ter a sociedade refletida dentro da companhia, com todos os segmentos raciais ou econômicos representados.

Quanto à inclusão de deficientes, uma das barreiras ainda é o trabalho nas fábricas, que, por natureza, são ambientes de muito barulho, força e técnica.

No escritório central, a ajuda dos portadores de deficiências tem sido determinante para o sucesso do Programa Faça a Diferença. “A Ana Generato coordena o pro-

grama. Estamos deixando o papel dela mais influente e decisivo, para orientar melhor quem está entrevistando e recebendo essas pessoas, por isso toda a área passa por uma preparação”, diz Sérgio Nogueira. Ele destaca a contratação do primeiro funcionário com deficiência visual severa, Pietro Ayres Sanchini, de 24 anos, que atua como analista de Inteligência de Mercado desde janeiro de 2014. Nogueira explica que o projeto, que adotou o *slogan* “Diversidade por uma empresa melhor”, inclui divulgação interna e externa, incentivando os colaboradores a indicar pessoas, palestras de sensibilização, e até uma feira de produtos artesanais feitos somente por deficientes, realizada no dia 31 de outubro no escritório da Faria Lima. Outro ponto que ele destaca é a política de contratar para realmente incluir, não apenas para cumprir cotas. “A gente contrata analista sênior, e com isso e estamos mostrando que

não há limitação de cargos, e oferecemos oportunidades para que eles cresçam”, diz.

Gestão da diversidade

A diversidade é importante para a K-C porque a empresa acredita que é por meio da cultura da diversidade que a companhia estará alinhada com a sociedade atual, sendo capaz de atender às necessidades dos diversos *stakeholders*, proporcionando um ambiente aberto a novas ideias, fomentando o pilar da Inovação, importante frente estratégica de atuação da K-C.

O programa Faça a Diferença está atuando cada vez com mais força para poder proporcionar um ambiente de inclusão para a Kimberly-Clark. Os esforços são contínuos, porém, mais do que buscar o cumprimento da meta, que aumenta a cada nova leva de contratação, a ideia é fomentar essa cultura internamente e oferecer oportunidades de desenvolvimento de carreira para todos. Há também o esforço de equilibrar a diferença de gêneros dentro da companhia. Para isso, há projetos que são executados na base da pirâmide, com a contratação de estagiárias maior que a contratação de estagiários, fomentando uma mudança de cenário a médio e longo prazo.

A diversidade é um tema que possui diferentes iniciativas e que é frequentemente discutido com a alta gestão. Busca-se oferecer oportunidades para todos, independentemente de gênero, classe social, formação acadêmica ou se possui alguma deficiência ou não.

G4-DMA-Diversidade e Igualdade de Oportunidades

“Não precisa quase nada”

Pietro Ayres Sanchini perdeu a visão aos 13 anos, devido à Síndrome do Pseudotumor Cerebral. Com 24 anos, casado, ele desloca-se todo dia de Guarulhos, de trem, e depois de táxi, até o escritório da Faria Lima. A empresa reembolsa em parte as despesas com táxi para ele fazer o pequeno trajeto entre a estação Vila Olímpia da CPTM e a sede. Confira o depoimento do analista.

“Eu trabalhava no setor bancário, na área de mercado de capitais, e aí procurando oportunidades em outras áreas, porque não era o que eu desejava. Fiquei vários meses procurando trabalho, sem sucesso, porque as cotas eram preenchidas com deficiências parciais, talvez por questão estrutural, por medo do novo e das adaptações que teriam de ser feitas para uma deficiência severa. Só o fato de a Kimberly-Clark ter me chamado para a entrevista, por mais que não passasse, já demonstrava um sentimento de querer este desafio, querer não somente cumprir cotas, mas efetivamente procurar a inclusão social. Esta foi minha percepção desde o começo. Já dentro da empresa, percebo que todos querem aprender; creio que para a maioria é novo ter uma experiência com um deficiente visual, saber como guiar. Para mim não é tabu falar da minha deficiência, sou bem tranquilo. O pessoal é muito receptivo. Adaptações para deficiente visual? Não precisa quase nada. Só um programa leitor de tela, e no caso aqui da Kimberly também uma máquina de café (risos). Em lugares fechados como escritório, sempre vou beirando pela parede, tateando com a bengala. Dois pontos: a arquitetura é acessível, as pessoas têm uma receptividade muito grande. Essa é minha percepção até agora. O que eu espero? Que isso permaneça, esse intuito de incluir as pessoas, ser sustentável, este acolhimento no sentido isonômico da palavra, tratar os iguais com igualdade e os desiguais com desigualdade, mas procurar me tratar como ser humano, respeitar as limitações. Eu sempre quis trabalhar em Inteligência de Mercado, em que posso usar minha parte analítica. Muito embora nós tenhamos metas financeiras, minha maior meta é crescimento profissional. Quando você é promovido, tem aquela sensação de que evoluiu, aprendeu coisas novas, ocorreu uma troca interessante entre colaborador e empresa. É isso que espero. Eu dando meu serviço, minhas capacidades analíticas, e a empresa fornecendo conhecimento e ascensão profissional.”

Mais valor para o lixo

Cooperativa de Poá, apoiada pela Kimberly-Clark, inicia manufatura de produtos com maior valor agregado

Em 2013, os 17 participantes da Cooperativa Unidos pelo Meio Ambiente (CRUMA), de Poá, venderam as primeiras unidades de chapas feitas a partir dos plásticos provenientes de refugos na produção de fraldas. “O ano de 2013 foi muito produtivo na CRUMA. Foram feitos treinamentos para o uso dos equipamentos, testes de produção, levantamento de todos os tipos de reciclados que poderiam ser usados, plano de negócio, desenvolvimento de produtos

e venda”, conta Janaína Rodrigues, gerente de Meio Ambiente da Kimberly-Clark Brasil. A ideia do projeto, que contempla tanto a questão social quanto a ambiental, é triplicar o salário médio dos integrantes da entidade e fazer com que eles passem a vender um produto já manufaturado, em vez de apenas matéria-prima, como costumavam fazer. A empresa obteve um crédito social de 342 mil reais com o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) para

investir na cooperativa de catadores, que em 2013 instalou-se em novo endereço – a antiga sede foi fechada porque ficava na rota do Rodoanel. **(G4-14) (G4-16)**

“Já estamos mandando os refugos para eles produzirem as chapas, e eles estão num momento de aperfeiçoar os processos”, avalia Marco Antônio Iszlaji, diretor de Assuntos Legais e Corporativos da K-C. Os cooperados usam os plásticos das fraldas que não passam pelo controle de qualidade da em-


presa para, juntando com outros plásticos oriundos da coleta seletiva, produzirem chapas que podem ter mais de 240 aplicações na indústria.

“As primeiras 100 peças de plástico foram compradas pela própria companhia para fazer gôndolas em pontos de venda. Eles podem fazer quase 30 tipos de produtos, entre os que foram levantados até agora, e podem vendê-los por desde 17 reais até 2.750 reais,, no caso de estações de coleta para lixo reciclável”, conta Janaína.

Durante um ano, a K-C vai prestar uma assessoria à cooperativa, cuidando da manutenção dos equipamentos. Ao longo de 2013, foram realizados treinamentos em *Lean Manufacturing* e 5S (classificação, seleção, limpeza, organiza-

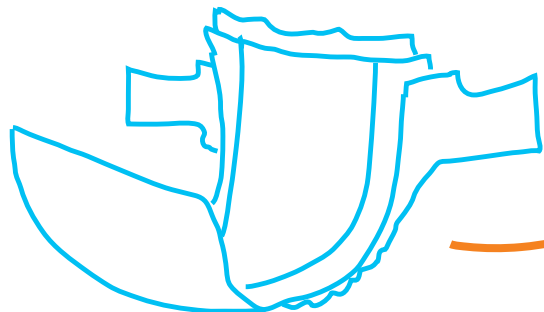
ção, padronização), além de cursos sobre tipos de plástico e suas aplicações. “Isso melhorou muito o sistema de trabalho deles”, observa a gerente de Meio Ambiente.

A Cooperativa de Suzano, que seria beneficiada pelo projeto num primeiro momento, também recebeu ajuda da K-C durante 2013. A empresa auxiliou os cooperados

com documentação, a Prefeitura interferiu para realizar uma mudança na administração e os planos para 2014 incluem a realização de treinamentos com colaboradores voluntários. “Estamos discutindo como fazer para que se organizem e aproveitem melhor os materiais e o tempo”, diz Janaína 

Chapa feita a partir de refugos da produção de fraldas

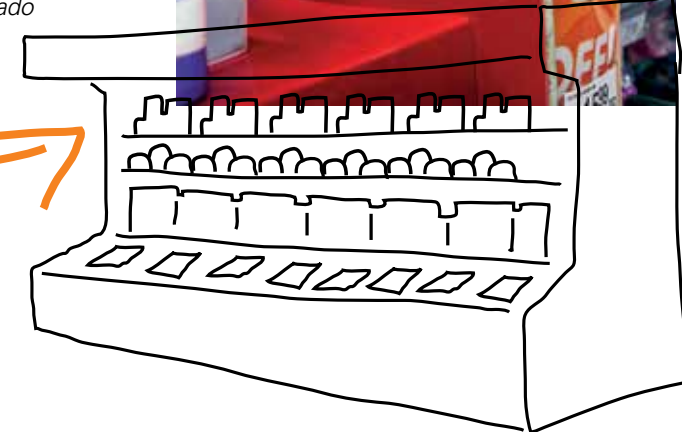
Progresso constante:
o primeiro passo é diminuir a perda de materiais: o montante de refugos já diminui a cada ano



De volta ao processo:
estudos definiram a melhor forma de destinação para o refugo pré-consumo, aproveitando plástico em outros produtos



Inovação:
nova tecnologia, desenvolvida junto com a cooperativa CRUMA, aproveita o refugo em produto similar ao compensado de madeira



Várias utilidades:
o produto substitui o compensado com melhor performance e pode ser empregado em móveis, portas ou gôndolas



Tem festa na Mata

Início dos trabalhos de catalogação da fauna e da flora em Mogi das Cruzes encontra 16 espécies

O Centro de Referência Socioambiental Mata Atlântica (CRSMA), uma parceria da Kimberly-Clark Brasil com a Universidade Brás Cubas, começou efetivamente a existir em agosto de 2013, quando quatro estagiários iniciaram os trabalhos de catalogação e caracterização da flora e da fauna locais, e a preparação dos conteúdos e das instalações para as atividades educativas. **(G4-EC7)** A área, uma fazenda antiga que tem uma casa sede que será reformada e usada como centro do espaço de estudos e edu-

cação, faz parte do Centro de Distribuição Mata Atlântica (CDMA), nas imediações da Estação Ecológica da Serra do Itapeti, em Mogi das Cruzes. “É importante salientar que a K-C adotou o terreno para fazer um corredor ambiental e plantou 13 mil mudas de espécies nativas em um lugar antes usado para pasto, com longas áreas de solo aparente. Agora, com o corredor já em nível médio de desenvolvimento, as espécies do entorno estão voltando a transitar”, diz Jefferson Correia, gerente de Relações Públicas da K-C Brasil.

“Não tínhamos iniciativas na área de biodiversidade, agora temos. Os registros das espécies que por lá transitam mostram que o reflorestamento foi efetivo, porque os bichos estão frequentando a nossa mata. Agora, vamos fazer os estudos, elaborar um material pedagógico e, depois, faremos visitas monitoradas com os estudantes das escolas da região, para que eles conheçam a fauna e a flora do local em que eles vivem”, adianta Marco Antônio Iszlaji, diretor de Assuntos Legais e Corporativos da companhia. O centro terá um herbário e trilhas para visitas guiadas dentro da mata.

Os quatro estagiários que já trabalham no local são de diferentes áreas: engenharia florestal, arquitetura, biologia e pedagogia. “O (estagiário) de arquitetura está cuidando da reforma da casa e o de pedagogia está fazendo um levantamento das demandas das escolas da região, para definir a direção do trabalho. Ainda não estamos recebendo visitas, mas eles já estão criando as trilhas na mata, desenhando como será o processo de visitas”, explica o gerente do CDMA, Alessandro Brehm.



Da esquerda para a direita: Mirella Carvalho, Danieli Sales, José Carlos Souza, Janice Souza Almeida e Patrícia Takeda.



As estagiárias Patrícia Mayumi Takeda e Danieli da Silva Alves elaboraram, com orientação dos professores Anderson Pagoto e Pedro Luiz Tomassulo, um relatório parcial sobre a fauna e a flora do CRSMA, com base em estudos realizados entre outubro e dezembro de 2013. Com a observação de pegadas, uso de câmeras e outras metodologias científicas, foram registradas 16 espécies de animais: 11 mamíferos e cinco répteis. Entre elas, sete estão incluídas nas listagens de espécies ameaçadas de extinção, como o *Leopardus tigrinus*, ou gato-do-mato-pequeno, *Mazama ame-*

ricana, ou veado, *Cuniculus paca*, a paca, e *Hydromedusa maximiliana*, o cágado-pescoço-de-cobra. O gato-do-mato-pequeno está em grau crítico de ameaça, já que é uma raridade tanto em escala global quanto nacional e local, ou seja, está em risco de extinção em todo o planeta. Quanto à cobertura vegetal, 78% é de espécies nativas e 22% de exóticas, com predominância de eucaliptos. “Temos um material sofisticado em termos de imagens, com infravermelho e câmeras escondidas”, conta Brehm.

Além de documentar a fauna e a

flora, os estagiários já estão provocando um efeito benéfico na preservação. “Vários animais fogem para as estradas e ruas, e os estudantes estão nos ajudando a chamar o socorro quando eles veem animais machucados”, conta Brehm. Além disso, a equipe também faz um levantamento semelhante na região da unidade fabril de Mogi das Cruzes, no bairro de Cocuera. “No futuro, faremos um Centro de Referência Socioambiental também em Camaçari, que, no caso, será criado de acordo com as condições locais”, adianta Jefferson Correia.

Ambiente fértil para projetos

Política da empresa favorece o surgimento de projetos e a ação dos voluntários

“Temos um terreno fértil para a responsabilidade social, está na nossa cultura. Às vezes, temos uma quantidade tão grande de pessoas querendo ser voluntárias que temos dificuldade de dar oportunidade a todas. Aqui, a gente fala e o pessoal sai fazendo”, diz Moisés Marques, gerente de Recursos Humanos (RH) para Operações na Kimberly-Clark Brasil. O ano de 2013 foi especialmente pródigo em projetos de responsabilidade social, todos com adesão dos colaboradores, sempre dispostos a oferecer seu talento para atividades voluntárias. “Algumas pessoas do turno da noite chegam a deixar de ir para casa descansar e passam a manhã dando aulas aos jovens”, conta Monique Macedo Otsuka Torii, orientadora do projeto Pescar, iniciado em outu-

bro de 2013 na Unidade de Suzano, na Grande São Paulo, e que será levado à Unidade de Eldorado do Sul (RS) em 2014.

Com aulas diárias de cinco horas de duração, de segundas a sextas-feiras, num total de 900 horas anuais, o programa tem como finalidade incentivar a inclusão de jovens em situação de vulnerabilidade social. “Eles vêm para a fábrica no contraturno, estão no final do Ensino Médio. Quanto às aulas, 60% delas são voltadas para o desenvolvimento pessoal, e 40% da grade refere-se a temas voltados a processos industriais. Cada setor da fábrica é apresentado a eles pelos próprios colaboradores, pelos professores voluntários de todas as áreas: Comunicação, Recursos Humanos, Supply, Jurídico, Qualidade etc,



Formando cidadãos:
jovens do Projeto Pescar
em aula na fábrica da K-C

explica Monique.

Ricardo Yoshino, diretor de Cuidados com a Família, aprovou a experiência. “Dei um módulo de uma manhã inteira sobre sonhos e finanças pessoais. Esses jovens são de famílias com renda *per capita* de meio salário mínimo. Se conseguirmos prepará-los e inseri-los no mercado, com certeza o salário será maior que a renda da família toda. Olha o impacto que eles podem causar nas famílias e na comunidade”, avalia. Monique conta que o

Pescar envolve mais de 80 voluntários. “Temos um problema bom: não temos mais horas para encaixar gente”, diz, sorridente. A primeira turma de Suzano, que começou em outubro de 2013, tem término previsto para junho, mas já foi feita uma avaliação com os pais dos 19 alunos. “As palavras com que eles definiam o Pescar eram muito fortes: ‘bênção’, ‘salvação’, ‘conquista’, ‘futuro’, ‘vitória’, ‘alegria’...”, conta a orientadora. Marco Antônio Iszlaji, diretor de Assuntos Legais e Corpo-

rativos, conta que a ideia é expandir para outras fábricas. “Foi uma iniciativa bacana, abre possibilidade de um voluntariado mais efetivo, não de um só dia. E entra numa agenda de desenvolvimento local, muito ligada com o que fazemos no Mulher Atuação, em que trabalhamos no entorno das unidades.” **(G4-SO1)**

Projeto Crescer

Claudete Fabris, assessora da gerência da Unidade de Correia Pinto, em Santa Catarina, foi vencedora

na categoria Responsabilidade Social da premiação interna Gente que Brilha de 2013. Este prêmio destaca histórias de colaboradores comprometidos com os oito valores da K-C Brasil. “Trabalhamos muito durante o ano. Com o nosso programa mais forte, o projeto Crescer, que englobamos várias ações de educação”, conta Claudete, que é formada em Administração e fez MBA em Recursos Humanos. Em 2013, o grande diferencial foi a estruturação do programa de Volun-

tariado, com a participação do Sesi e a parceria com a Secretaria de Educação de Correia Pinto. Foram oferecidas oficinas de inglês, dança, música, esporte, matemática e jogos em horários pela manhã e à tarde, com dois monitores voluntários por oficina, o que envolveu 14 pessoas da empresa. A Escola Municipal José do Patrocínio foi escolhida a partir dos resultados de uma olimpíada de matemática realizada pela K-C em 2012. Esta olimpíada permitiu que a empresa pudesse fazer um diagnóstico e perceber quais eram as deficiências de ensino enfrentadas pelos alunos. Além das oficinas, várias outras ações na área de educação foram realizadas sob o guarda-chuva do Crescer, somando a participação de 31 colaboradores em 413 horas de trabalho voluntário. Dentro do mesmo projeto, também foram realizadas outras ações, como o ABCKids, de soletração: “Foi um projeto com aprovação da Secretaria de Educação. Ao fim, doamos livros para as crianças de várias escolas lerem”, conta Claudete. O desafio era que os 40 livros doados chegassem ao maior número possível de crianças, o que foi garantido por meio do acompanhamento de um voluntário. Depois, seis alunos foram escolhidos para participar de um programa de correção de palavras,



que mobilizou 30 voluntários.

O projeto foi desenvolvido por um comitê formado por representantes das áreas de RH, Produção, Administrativa, Qualidade, Gerência e Meio Ambiente, e teve o apoio da

Consultoria em Responsabilidade Corporativa do Sesi de Santa Catarina. A escolha do foco de atuação também teve como base a consulta à comunidade do município de Correia Pinto, realizada em entre-

vistas e visitas às instituições sociais e secretarias de governo. Os colaboradores voluntários foram consultados, por meio da aplicação de um questionário que definiu o desenvolvimento de suas atividades em quatro eixos: educação, meio ambiente, saúde e geração de emprego e renda para jovens e adolescentes do município. **(G4-SO1)**

K-C Cultiva Desenvolvimento

O programa K-C Cultiva, que existe desde 2010 na fábrica de Mogi das Cruzes, teve um *upgrade* em 2013. “Decidimos incluir outras questões além da ambiental, como o desenvolvimento pessoal e profissional”, explica Janaína Rodrigues, gerente de Meio Ambiente. O nome mudou para K-C Cultiva Desenvolvimento e foram incluídos temas como carreira, saúde e cultura, abordando desde como elaborar um currículo e comportar-se em entrevistas de trabalho até gravidez na adolescência. A empresa adotou uma parceira com a Escola Estadual Professor Francisco de Souza Melo e, durante o ano, mais de 800 crianças, adolescentes e professores foram beneficiados com atividades que mobilizaram 40 funcionários ao dia. Os alunos do 6º Ano tiveram como

tema a conscientização ambiental; os do 7º Ano, drogas e álcool, mostrando os malefícios do vício e a importância de se ter uma vida saudável; os do 8º e do 9º Ano, gravidez na adolescência, mostrando as consequências de uma gravidez não planejada e os riscos de doenças sexualmente transmissíveis; os do 1ª Série do Ensino Médio aprenderam sobre sustentabilidade e metodologia *Lean*; e os da 2ª e 3ª Séries, sobre desenvolvimento de carreira, com uma preparação para o mercado de trabalho. “Primeiro, trabalhamos a questão ambiental. Agora, mostrando o que cada um faz dentro da fábrica, podemos influenciar positivamente na tomada de decisão, porque muitos dos alunos não sabem o papel de um engenheiro, de um administrador, de um psicólogo... Falamos um pouco de cada função para ajudá-los a fazer uma escolha mais assertiva no futuro”, conta Sérgio Montanha, diretor de Operações.

Semana do Meio Ambiente

A Semana do Meio Ambiente, ocorrida no início de junho, teve uma nova abrangência em 2013. “Chegamos à conclusão de que nossos funcionários têm consciência ambiental e nos perguntamos: ‘Será que os familiares também?’”

diz Sérgio Montanha. Com isso, as famílias, além de estudantes das escolas do entorno, foram convidadas a participar das várias atividades, que incluem *workshops*, exposições, oficinas de aproveitamento de resíduos, como fazer uma horta vertical, entre outras. Todas as unidades fabris tiveram programações que envolveram mais de 2 mil estudantes e 50 professores. Entre os efeitos da educação ambiental nas áreas de atuação da companhia, estão a implementação da coleta seletiva no bairro vizinho à unidade de Suzano e um aumento de 25% na inclusão de temas ambientais nas aulas de escolas vizinhas em Mogi das Cruzes, Correia Pinto e Eldorado do Sul.

Outra atividade relacionada à Semana do Meio Ambiente ocorreu durante a Virada Sustentável, de 6 a 9 de junho, quando a K-C realizou a ação “Arte no Tubete” no Parque Villa-Lobos, na cidade de São Paulo. “As crianças ou adultos podiam fazer uma ilustração ou brincadeiras nos tubetes doados pelos funcionários da K-C”, explica Ricardo Yoshino, diretor de Cuidados com a Família na K-C. Ao final, os participantes podiam levar para casa suas criações ou deixá-las no grande painel coletivo, que foi doado para a Associação Comunitária Pequeno Príncipe, de Parelheiros. 🌱

Por uma causa

Foco é essencial: conceito do produto serve de base para ações que beneficiam a sociedade

Uma das principais causas sociais encampadas pela Kimberly-Clark Brasil é o projeto Mulher Atuação, que em 2013 foi expandido para a comunidade do entorno da nova fábrica de Camaçari, na Bahia, e já havia sido testado em dois municípios da Grande São Paulo, Mogi das Cruzes e Suzano, locais onde a companhia também opera. Trata-se de uma iniciativa comandada pelas mulheres da comunidade, e que mobiliza diferentes setores, como moradores, colaboradores da companhia e representantes dos órgãos públicos, todos com o objetivo de realizar diagnósticos e ações para melhorar os indicadores sociais de alguns bairros carentes dessas regiões.

Além do Mulher Atuação, a K-C também realiza outros projetos,

sempre alinhados ao perfil da consumidora de suas categorias. Um exemplo é o Circuito Maior Idade. “Eu estava sem fazer muitas coisas, vim fazer ginástica, dança e teatro. Faz bem para a autoestima, temos prazer de estar aqui”, diz Dina Bergman, uma das idosas que participaram das atividades físicas, culturais e cognitivas do Circuito Maior Idade, projeto realizado pela Via Gutenberg e abraçado pela marca Plenitud, por estar alinhado com o conceito “Viva Plenamente” que a marca trabalha. Os participantes assistiram a peças do grupo teatral Nau de Ícaros e participaram de oficinas e formações. O espetáculo *Tirando os pés do Chão* realizou 12 exposições teatrais e desenvolveu quatro oficinas a partir dos temas abordados no espetáculo,

indicados pela equipe gerontológica do projeto (composta por médicos gerontólogos, ou seja, profissionais que estudam o processo de envelhecimento, de modo a atender às necessidades físicas, emocionais e sociais do idoso). Já o espetáculo *Menor que o Mundo* teve oito sessões, nove oficinas, e envolveu dez instituições, entre seus técnicos e idosos frequentadores.

Além disso, durante o ano, parcerias com a ABG (Associação Brasileira de Gerontologia) e a Unifesp (Universidade Federal de São Paulo) permitiram um avanço nas avaliações de qualidade de vida, realizadas entre outubro e novembro de 2013, todas de acordo com o método de aferição recomendado pela ONU (Organização das Nações Unidas). Participantes com frequên-



Mulher Atuação. Da esquerda para a direita: Edileusa Sena (K-C Camaçari), Cintia Rizzo (Relações Públicas da K-C), Djalma Machado (Secretário de Desenvolvimento Econômico de Camaçari), Mariella Caseri (Gestora de Projetos CIEDS), Erica Moraes (estagiária Projeto Mulher Atuação CIEDS), Mônica Caldas (Gestora local Projeto Mulher Atuação CIEDS), Márcia Bezerra (Educadora Social Projeto mulher Atuação CIEDS)

cia regular demonstraram melhoras no domínio psicológico, pulando de 75 para 79,16; participação social, de 94,81 para 100; e intimidade, de 94,81 para 100. Erico Marmioli, facilitador do Circuito, nota as melhoras no seu dia a dia. “Muitos deles chegam tristes, desanimados, e a mudança é perceptível”, diz Maria Ruiz Correia, outra integrante do grupo, que fez questão de dar seu depoimento. “A gente trabalha mais a cabeça e vai menos ao médico. Eles não sabem, mas estamos aprendendo com eles.”

Cuidar do lar é cuidar do futuro

A intenção da K-C Brasil é que cada uma de suas marcas tenha uma causa social alinhada com as características dos produtos. A marca Scott, de soluções inteligentes para a limpeza da casa, definiu e colocou em prática sua causa social em 2013. Em sintonia com o slogan, “Leve para a vida”, a equipe chegou ao conceito “Cuidar do lar é cuidar do futuro”. Henrique Melo, gerente da marca, conta que

a missão, que é oferecer soluções inteligentes para uma vida melhor dentro de casa, foi expandida para a sociedade. “Pensamos em disseminar esse conceito nos abrigos de crianças, e em como poderíamos levar a mesma leveza que oferecemos aos consumidores para a casa deles”, detalha. Primeiro, a equipe procurou divulgar a ideia dentro da K-C, para facilitar o engajamento de voluntários. O resultado surpreendeu. “Foi um sucesso. Tivemos quase 100 pessoas candidatando-se ao voluntariado”, diz Melo. Cíntia Rizzo, analista de Relações Públicas, ajudou na comunicação interna e conta como foram escolhidas as instituições. “As três já eram atendidas pela K-C no programa de doações, sabíamos que tinham a documentação certa e eram sérias. Fizemos uma visita com a equipe da Juliana Rocha, uma especialista em organização de casas e ambientes, para saber se era viável.” Depois disso, chegou a hora de colocar a mão na massa: no fim do dia, os voluntários, instruídos por Juliana, deixaram os abrigos um brinco. “Or-



Atividade do Circuito Maior Idade, na Cinemateca Brasileira



Mutirão Cuidar do Lar É Cuidar do Futuro, da marca Scott

ganizamos as despensas, retirando produtos vencidos, os corredores, para que as crianças pudessem transitar sem problemas...”, diz Cíntia. “Esses locais são organizados por pessoas empreendedoras de bom coração, que nem sempre têm boas noções de gerenciamento de tempo e espaço. Falta alguém que as ajude a organizar”, completa Henrique Melo. As instituições beneficiadas foram a Associação Casa da Criança Nossa Senhora Aparecida, em São Paulo; a Associação Beneficente de Renovação e Assistência à Criança (Abrac), em Mogi das Cruzes; e o Instituto Beneficente Viva a Vida, em Suzano, todas no estado de São Paulo. A ideia, inclusive, é que a iniciativa passe a fazer parte do calendário da K-C e seja estendida a outros lugares do país em que a companhia está presente.

LISTA COMPLETA DE PROJETOS APOIADOS PELA K-C

- Cruma
- Circuito Maior Idade
- Praticatatum
- Viva Plenamente



- Mulher Atuação
- Na Mão Certa
- Vôlei para Brilhar

O fim do lixo

Em vez do descarte, uma nova utilidade: até as cinzas das toalhas de limpeza *Wypall* são aproveitadas

“**E**stamos trabalhando para deixar de ser uma indústria estigmatizada pelo termo ‘descartáveis’: queremos que nossos produtos possam ser aproveitados de alguma forma após o uso, em vez de seguirem para aterros”, diz Marco Antonio Iszlaji, diretor de Assuntos Legais e Corporativos da Kimberly-Clark, sinalizando os es-

forços da companhia para transformar os artigos usados em insumos. **(G4-14)** Em 2013, a companhia colocou em prática, pela primeira vez, um projeto que abrange o ciclo inteiro de vida de um produto, no caso, os panos de limpeza *Wypall*, da K-C Professional, divisão que atende indústrias, hospitais, escolas, restaurantes e outros segmen-

tos. “Faltava ainda colocarmos à disposição do cliente uma alternativa para a correta destinação do produto após o uso, que na maior parte dos casos, fica contaminado com substâncias como óleos e graxas ou outros produtos químicos. Com a solução ofertada, ele passa a gerar energia e até mesmo as cinzas que restam são

aproveitadas pela indústria cimenteira”, explica Juan Lenis, diretor da K-C Professional.

Realizar um projeto com essa abrangência exigiu os esforços de uma equipe multifuncional. Um grupo que envolve várias áreas da empresa, desde a equipe de Vendas até gestores de Meio Ambiente, estuda possíveis soluções há pelo menos oito anos. “Fomos esbarrando em vários obstáculos, inclusive legais. Tivemos de buscar os parceiros certos para realizar o processo, avaliar custos para tornar a operação viável... Levamos muito tempo, foi difícil”, conta Leandro Nery, gerente nacional de Workplace. Em 2013, o projeto piloto foi iniciado com poucos clientes. “A partir do final do ano começamos apresentar essa solução para o mercado e já temos outros clientes e contratos assinados com a Logística Reversa”, detalha Nery. A logística reversa passa a ser um grande diferencial para a Área de Vendas, alinhada com outras vantagens que os produtos K-C oferecem. Para se ter uma ideia, um cliente que antes usava um sistema de locação de toalhas industriais (retornáveis) consumia em torno 480 mil unidades, com custo ao redor de 212 mil reais ao ano, e recebia quatro entregas e retiradas ao mês. Com o *Wypall X75*, consome 468 mil toalhas ao ano, com investimento em torno de 180 mil reais, recebendo

apenas uma entrega mensal, reduzindo em 75% o número de fretes e, conseqüentemente, a emissão de CO2 dos caminhões.

Gestão de stakeholders

A maior dificuldade de um projeto com essa magnitude, explicam os integrantes da equipe, é que ele extrapola os muros da companhia e passa a envolver uma complexa cadeia, que vai desde os fornecedores de matéria-prima até os parceiros que realizam a parte final do processo, ou seja, a transformação das cinzas em cimento. Gerente de Categorias para a América Latina, Andrea Peruso conta que a logística reversa está inserida em uma plataforma mais ampla, a de Gestão Industrial para a Sustentabilidade, que tem como base os princípios do *Lean Manufacturing*. “É um programa que oferecemos e começa com um giro dentro da fábrica, para identificar riscos e desperdícios atrelados aos insumos que oferecemos ao processo produtivo. Neste giro, se o consultor comprova que o cliente é potencial para a logística reversa, ou já tem o seu próprio programa de destinação

correta de resíduos, oferecemos o produto”, diz Andrea. **(G4-EN23)**

“Se ele não tem licença de funcionamento e seus resíduos vão para o lixo comum, a orientação é não vender o *Wypall*”, diz Nery. Caso a empresa não tenha ainda um processo correto de gestão de resíduos, pode optar pelo programa da K-C, que providencia o recolhimento e o reaproveitamento.

A Gestão Industrial para a Sustentabilidade, uma exclusividade da K-C Professional brasileira – os outros países só têm o progra-



Sem desperdício: a lixeira branca é usada para armazenar Wypalls que podem ser reutilizados



Ciclo de vida: uma das fases do projeto do Wypall é a educação dos clientes para a sustentabilidade, visando o correto manejo interno dos resíduos



Processo completo: os Wypalls que não podem ser mais reutilizados vão para a lixeira laranja, e sua destinação é determinada pelo plano de logística reversa

RESPONSABILIDADE PELO PRODUTO REUSO E DESTINAÇÃO ADEQUADA

ma de Gestão Industrial –, inclui, além da identificação de riscos e desperdícios, programas de capacitação de operários. “Em vez de falar que eles devem usar apenas um *Wypall* ao invés de dois, contamos por que é importante economizar. Mostramos vídeos com os impactos ambientais e com o ciclo de vida do produto, quantos quilos de polipropileno, quantos kilowatts de energia, litros de água e árvores foram gastos na sua produção... Então, o usuário consegue ter uma ideia dos recursos que podem ser poupados se ele usar

uma folha a menos por dia”, conta Andrea. Esse processo educativo inclui palestras e a instalação de *banners* que trazem, por exemplo, o quanto será poupado em um ano com a simples diminuição do consumo diário. “Com isso, passamos de fornecedores de produtos para fornecedores de serviços”, diz Juan Lenis.

Esse projeto, destinado a minimizar os impactos no final do ciclo de vida do produto, soma-se a um cuidado contínuo em todas as etapas de produção. A K-C colocou em prática, durante o planejamento de

seus novos Centros de Distribuição, uma nova fábrica no Nordeste e um processo logístico, todos os instrumentos de medição e avaliação do impacto ambiental, além de, ter como diretriz-mestra de inovação, a questão da precaução, com a minimização dos impactos ambientais e a multiplicação dos impactos positivos na cadeia de valor. Além disso, a empresa estabeleceu o valor de utilizar em seus produtos a quantidade mínima necessária de embalagem, para minimizar os impactos ambientais. **(G4-EN27)**

G4-DMA-AVALIAÇÃO AMBIENTAL DE FORNECEDORES E DE IMPACTOS NA SOCIEDADE

A avaliação socioambiental de fornecedores é importante porque a K-C assume a responsabilidade sobre todas as etapas do seu processo produtivo e daqueles que são envolvidos nele. É importante, prioritariamente, para os atuais e potenciais fornecedores, para acionistas e para órgãos ambientais, associações e governo.

A cadeia da K-C é estabelecida por fornecedores de materiais e serviços, parte nacionais e parte importados, em que as negociações são definidas para cada categoria de compra por uma estrutura local, regional ou global, dependendo da necessidade e estratégia de cada item. Em 2013, todos os novos fornecedores de matérias-primas ou produtos acabados responderam a um formulário de qualidade no qual foram questionados sobre temas de direitos humanos, trabalhistas e ambientais, entre outros.

Para os demais fornecedores, a K-C elege os críticos e realiza com o mesmo e uma auditoria

de verificação – quando identificados impactos sociais ou ambientais negativos e reais, é estabelecido um plano de ação para a adequação do fornecedor ou desqualificação do mesmo.


A gestão ainda está em fase de maturação, uma vez que esse acompanhamento (com auditorias) é feito prioritariamente com nossos fornecedores de matéria-prima e produtos acabados.

Por mais que eles sejam a maior parcela da nossa carteira de fornecedores, a verificação, ainda não acontece com cada um dos parceiros. A gestão, neste caso, acontece de maneira remota e documental, ou seja, na hipótese de ser constatado e de ficar evidente que os fornecedores não cumprem requisitos legais e/ou trabalhistas, eles não são homologados e, na hipótese de já ter sido contratado, é reincluído o contrato por justo motivo.

Ciclo de vida do Wypall

G4-DMA-PRODUTOS E SERVIÇOS

A forma de gestão de produtos e serviços é importante para a Kimberly-Clark Brasil, pois trata diretamente do cerne da existência da empresa, ou seja, o que faz com que a empresa atue e seja reconhecida no mercado. A gestão sobre esse aspecto impacta toda a cadeia de *stakeholders*. A preocupação com o pós-consumo é uma das iniciativas que pode ser apontada dentro desse aspecto: nesse campo, há os trabalhos vinculados à ABIHPEC na busca da melhor segregação e destinação de resíduos pós-consumo, com o projeto *Dê a Mão* para o Futuro e, também, o projeto de Logística Reversa de *Wypall*, oferecido aos clientes da Divisão KCP, de incentivo à reciclagem para embalagens nos centros cirúrgicos (Divisão Health Care) e do acordo com a Cooperativa de Catadores para uso dos refugos da produção de fraldas. A empresa trabalha, também, com a quantidade mínima necessária de embalagem nos produtos, para causar o menor impacto possível ao meio ambiente. Os serviços, concentrados no B2B, utilizam a sustentabilidade como elemento estratégico de sua atuação, além de oferecerem assessoria e treinamento pós-venda sobre temas de sustentabilidade aos clientes. Entre eles, estão a educação de destinação de resíduo, treinamento para equipe do próprio cliente Kimberly-Clark Professional ou Health Care sobre o uso dos produtos de maneira mais sustentável, e melhor forma de descarte.

Gerenciar seus produtos e serviços é o que faz com que a empresa se mantenha em destaque e líder em muitas de suas categorias no mercado. As iniciativas apresentadas são controladas e constantemente são estudadas melhorias e formas de agregar valor a cada um dos itens oferecidos ou dos serviços prestados. Conheça um dos exemplos dessa estratégia de compromisso com o ciclo total do produto, no projeto de Logística Reversa do *Wypall*. 



Gestão de resíduos nota dez

Guia Exame premia Kimberly-Clark por iniciativa realizada em hospitais

A Kimberly-Clark ganhou, em 2013, o prêmio do *Guia Exame Sustentabilidade 2013*. A comissão julgadora avaliou uma série de quesitos, desde o comprometimento com o desenvolvimento sustentável até as relações de trabalho, gestão de fornecedores e relações com a comunidade e a sociedade. Os casos analisados foram o do aproveitamento de refugos de fraldas para a confecção de chapatex, no entorno da fábrica de Mogi das Cruzes, e, principalmente, o da logística reversa de material hospitalar não contaminado, o qual é usado, após um processo industrial, na confecção de brinquedos, vasos e sinalizadores. O projeto, realizado pela área de Health Care, começou em 2012, mas ganhou fôlego e força em 2013. "Terminamos o ano com a iniciativa em funcionamento no Hos-

pital Israelita Albert Einstein, no Samaritano e no Hospital do Coração (HCor)", conta Vivian Mantellatto, executiva de Vendas da divisão.


Ela explica que, para estar apto a fazer parte do grupo, o hospital precisa, primeiro, entrar no programa de reciclagem. "Nosso primeiro passo foi retirar o que não estava infectado de dentro da lata de lixo de material contaminado", lembra. Isso, que parece tão simples, ganha dimensões maiores quando entram em jogo resíduos hospitalares. O cuidado precisa ser grande para que gestos cotidianos, como tirar uma luva e jogá-la no lixo, não acarretem em grandes problemas. "Fazemos um treinamento dentro do centro cirúrgico para garantir que apenas o material correto seja acondicionado dentro dos sacos para a reciclagem. Escolhemos, in-

clusive, um saco transparente, para incentivar as pessoas", diz Vivian. O insumo reciclável é o invólucro descartável que acondiciona os materiais cirúrgicos e é retirado antes do início das cirurgias. "O Einstein recicla uma tonelada por mês. Fazemos a retirada, com todo o cuidado, e levamos para a recicladora, onde o material passa por sete máquinas e diferentes processos, entre eles: picota o plástico em máquinas, derrete em altas temperaturas e o transforma em pelets, bolinhas

bem pequenas", explica a profissional. Depois disso, a nova matéria-prima vai para a indústria e vira matéria-prima novamente, já que o tipo de plástico obtido é indicado para a confecção de produtos que exigem insumos de alta qualidade.

Com a meta de manter o processo de redução de impactos, conservação de energia e educação para sustentabilidade, a K-C colocou em prática, durante o planejamento de seus novos Centros de Distribuição, nova fábrica

no Nordeste e processo logístico, todos os instrumentos de medição e avaliação do impacto ambiental, além de ter como diretriz mestra de inovação, a questão da precaução, em busca da minimização dos impactos ambientais e da multiplicação dos impactos positivos na cadeia de valor. A K-C estabeleceu a premissa de utilizar em seus produtos a quantidade mínima necessária de embalagem, para minimizar os impactos ambientais. **(G4-EN27)**

Para o principal produto da companhia na linha de papel higiênico, o papel Neve, foram realizados diversos testes de melhorias e busca de um produto cada vez mais *premium* no que tange a responsabilidade socioambiental. Após a realização de testes e a fabricação de produtos com embalagem de até 50% de material reciclado, a K-C estabeleceu metas mais audaciosas de tornar os produtos ainda mais sustentáveis. **(G4-EN28)** 



Equipe da Kimberly-Clark durante a cerimônia de premiação do Guia Exame 2013

Sinal vermelho para alertar sobre o risco de infecção

Sistema lançado pela K-C Professional do Brasil incentiva profissionais das áreas de saúde e alimentação a higienizar as mãos

A importância de uma correta assepsia das mãos em ambientes hospitalares é reconhecida desde que o médico húngaro Ignaz Philip Semmelweis propôs, ano de 1847, que os médicos e estudantes passassem a fazer uma higiene com solução clorada antes de passar das salas de autópsia para a clínica obstétrica. Resultado: em apenas um mês de aplicação, a taxa de mortalidade das gestantes caiu de 12,2% para 1,2%. Mesmo assim, até hoje, essa falta de higiene ainda é uma das maiores causas das infecções. A Kimberly-Clark Professional, cuja atuação é guiada pela plataforma “A saúde está em suas mãos”, buscava uma solução para ajudar seus clientes a resolver essa questão. Junto com um parceiro da Irlanda, que já oferecia o serviço em pequena escala, desenvolveu o sistema “KleenProtect” em 2013 e o lançou em fevereiro deste ano. Posterior-



mente, essa tecnologia poderá ser exportada para os Estados Unidos e outras regiões, para ser lançada pela K-C local.

“Trata-se de um sistema que monitora a atividade de higienização das mãos pelo funcionário. As estatísticas provam que esse hábito é essencial para diminuir os índices de infecções”, diz Juan Carlos Lenis,

diretor da K-C Professional, que afirma que o sistema permite que se atinja índices de adesão de higienização de 80% ou mais, ajudando a reduzir a proliferação das infecções. Indicado para restaurantes, indústrias de processamento de alimentos e hospitais, especialmente em áreas críticas, como, por exemplo, as Unidades de Terapia Intensi-



Juan Lenis apresenta o crachá Kleen Protect, que identifica quando o profissional da saúde necessita lavar suas mãos em áreas de alto risco de infecção


Luz Verde
Assim que a higienização é realizada, a luz verde acende novamente

Luz Vermelha
Acende quando é necessário fazer a higienização das mãos

Juan Carlos Lenis, Diretor de K- C Professional

va (UTIs), o sistema funciona com transmissão de sinais via radiofrequência. Quando o funcionário entra e se registra no sistema, seu crachá sinaliza com uma luz vermelha que ele deve higienizar as mãos. Quando aciona um dispensador de sabonete ou álcool, a luz fica verde, indicando que as suas mãos estão limpas e que ele pode iniciar suas tarefas de forma segura. Além dis-

so, sensores acionam novamente a luz vermelha se o funcionário passar em áreas críticas, como banheiros, depósitos de resíduos ou outras que podem ser definidas pelo cliente, alertando-o para higienizar novamente as mãos. Uma unidade de registro armazena os dados e gera relatórios que indicam, individualmente, quantas vezes a pessoa higienizou as mãos, o local, se

utilizou sabonete ou álcool e até o número de vezes que se esqueceu desse procedimento. Isso permite que programas de treinamento sejam realizados com os funcionários, com o objetivo de melhorar a adesão deles ao projeto. A intenção desse tipo de iniciativa é instaurar uma cultura de boas práticas de higiene das mãos e reduzir o risco de transmissão de infecções. 

Consumidor no centro das atenções

Atendimento rápido, ágil e atencioso garante o bem-estar e a satisfação dos clientes e consumidores

Saúde e segurança do cliente

A gestão de saúde e segurança dos clientes e consumidores é de suma importância, pois é de responsabilidade da empresa oferecer produtos que não os afetem nesse aspecto.

É através do gerenciamento e acompanhamento de reclamações feito pelas áreas de SAC, Qualidade e Assuntos Regulatórios que a K-C garante a saúde e a segurança de todos que consomem produtos comercializados pela empresa. **(G4-DM Saúde e Segurança do Cliente)**



Em 2013, a empresa realizou o *recall* do absorvente Interno Intimus e Intimus Evolution, com aplicador o que comprovou a preocupação da empresa com a saúde e segurança de seu consumidor. A organização, de maneira proativa iniciou um processo de recolhimento de seus produtos ao perceber que algumas das unidades produzidas entre janeiro de 2011 e março de 2013 tinham as pétalas do aplicador abertas, o que poderia causar desconforto e dor durante a aplicação. Em um esforço conjunto, com destaque para as áreas de Categorias, Comunicação, Jurídico e Serviço de Atendimento ao Consumidor, a empresa obteve uma eficaz interação com os consumidores, com saldo positivo.

“Tivemos 1.094 contatos com pessoas com dúvidas, dos quais 311 eram sobre o *recall*, efetivamente: destes, recolhemos 541 caixinhas com o produto”, relata Ana Vieira, Gerente de Relacionamento com o Consumidor.

De forma ágil, as consumidoras receberam *vouchers* com o valor do produto e também o absorvente interno sem aplicador, o que foi elo-

giado em contato com o SAC. “Tivemos um retorno muito positivo, com elogios à agilidade e à prontidão com que as substituições e a devolução dos valores foram realizadas”, diz Ana Vieira. Como a ação da companhia foi voluntária, o Ministério da Justiça e a ANVISA não aplicaram nenhum tipo de penalidade para o *recall* de absorventes. **(G4-PR12)**

Educação para o consumo

O atendimento sempre é feito da melhor forma possível. “Quando temos os contatos dos nossos consumidores, sempre temos o cuidado de orientar e esclarecer a situação apresentada da melhor forma possível inclusive, se necessário, envolvemos uma pessoa da área de Qualidade no atendimento presencial junto ao consumidor, para falarmos um pouco mais a respeito do produto, da produção deste e até, em alguns momentos, direcionamos orientações quanto à reeducação ao uso”. Um exemplo é o caso de contatos com observações sobre o papel

higiênico. “Quando consumidores apresentam dúvidas sobre o formato compactado, deixamos claro que toda a qualidade e maciez de Neve são preservadas, e ainda temos um item mais sustentável” diz Ana Vieira.

A meta para 2014, conta Ana Vieira, é dar maior visibilidade ao trabalho do SAC, realizar revisão nos processos e auditorias junto aos fornecedores para, cada vez mais, garantir uma atuação adequada de todos os fornecedores envolvidos no Serviço de Atendimento ao Consumidor. “Temos vários indicadores de *performance* junto aos fornecedores, que direcionam os planos de melhoria contínua da área”, explica. A companhia, que atua sob os princípios da sustentabilidade, estende essa estratégia à sua relação com o consumidor, que, em vez de ser alvo apenas de planos de *marketing* ou propaganda, passa a ser protagonista na criação e no aperfeiçoamento de produtos. A constante interação do setor com diretores e com a área de Inovação permite a identificação de possíveis melhorias na produção e a consequente diminuição de relatos negativos por parte dos consumidores, desperdícios e ruídos para a imagem das marcas. Além disso, mantém sempre a meta de manter-se em conformidade com regulamentos e códigos voluntários relacionados aos impactos gerados por produtos e serviços na saúde e segurança. **(G4-PR2)** Todos os produtos da Kimberly-Clark são avaliados em relação à saúde e segurança do cliente. **(G4-PR1)**

Rotulagem de produtos e serviços

A Kimberly-Clark tem como uma de suas principais premissas a garantia da qualidade de seus produtos e serviços, além de ter o compromisso de manter a transparência na relação com os stakeholders. Por isso, os processos de rotulagem e forma com que os produtos são divulgados e comercializados são realizados a partir de controles rígidos.

Os produtos comercializados pela K-C estão rigorosamente de acordo com as diversas normas regulatórias que regem sua venda, seja no escopo da ANVISA, do INMETRO ou de qualquer outro órgão regulador, incluindo desde questões obrigatórias e legais, envolvendo ingredientes da formulação de produtos para garantir legislação e transparência ao consumidor, até temas voltados à honestidade da comunicação com o consumidor – ou seja, os benefícios de seus produtos, comunicados pela empresa, em seus produtos são transmitidos com a melhor linguagem para o entendimento completo do consumidor e possuem testes que os comprovam.

A gestão é liderada pelas categorias responsáveis pelo desenvolvimento do produto e pela área regulatória e de marcas e patentes da Kimberly-Clark Brasil. Nenhum produto é liberado sem o aval das áreas internas e dos órgãos reguladores externos. **(G4-DMA-Rotulagem de Produtos e Serviços)**



Tribalium/Shutterstock

Consumidoras elogiam atendimento

“Recebi hoje o envelope de vocês com uma caixa de Intimus e um voucher de R\$ 15,00. Confesso ter ficado mais uma vez surpresa e feliz com o atendimento de vocês. Em primeiro lugar pelo atendimento à minha dúvida por e-mail. Em segundo lugar pelo atendimento via telefone e hoje a retirada do produto. E em terceiro lugar por receber uma caixinha de absorvente, já que eu esperava apenas o voucher para troca do mesmo.”

Trecho de e-mail enviado por

Jessica G. Specht

“Gostaria de agradecer a Intimus, pois fui muito bem tratada por todos. Eu havia entrado em contato por causa do recall e não imaginei que a agilidade e a solução seriam tão imediatas. Volto a agradecer, pois fui muito bem tratada e estou satisfeita com a atenção de todos.”

Trecho de e-mail enviado por

Hilaiza Ferreira dos Reis

Produtos, ambiente e pessoas

Consultas externas e internas definiram os três temas mais relevantes para os diferentes públicos de interesse da empresa

A Kimberly-Clark Brasil mantém canais de diálogo constantes com seus stakeholders, a fim de compreender suas demandas e percepções sobre a atuação da empresa. Durante a elaboração do Relatório de Sustentabilidade ano-base 2013, foram realizados testes de materialidade para reavaliar os temas e as abordagens mais importantes para os diversos públicos de interesse da companhia. A partir das consultas e com base nas orientações do novo modelo **GRI-G4**, foram definidos três pilares com assuntos de maior

relevância para a Kimberly-Clark Brasil e para os seus stakeholders: gestão do ciclo de vida de produtos, responsabilidade ambiental no processo produtivo e engajamento de pessoas, envolvendo não só aspectos ligados tipicamente ao RH, mas também os demais stakeholders importantes da empresa.

O conteúdo do Relatório da K-C foi retratado na forma de cases e artigos, evidenciando a atuação da empresa versus seu impacto nos indicadores **GRI G4**, a saber: impactos econômicos indiretos; ma-

teriais; água; efluentes e resíduos; produtos e serviços; avaliação ambiental de fornecedores; treinamento e educação; diversidade e igualdade de oportunidades; comunidades locais; avaliação de fornecedores e de impactos na sociedade; saúde e segurança do cliente; rotulagem de produtos e serviços. **(G4-18)**

Mapa de stakeholders

O mapa geral de stakeholders, definido em 2010, continua válido. A única mudança importante nele foi o fortalecimento da relevância de stakeholders relacionados à nova planta de Camaçari. O mapa foi definido com base no impacto que os diferentes atores da sociedade apresentam para os negócios da K-C, e vice-versa, e também para tratar de temas socioambientais, como: desenvolvimento de matérias-primas alternativas; comercialização de produto final; ações com comunidade e consumidores; impacto na cadeia de suprimentos; sindicatos; autoridades das regiões onde a empresa tem operações e parceiros em associações empresariais. Comunidade e público interno também foram selecionados,

pois são considerados parte importante da construção da imagem da companhia. **(G4-25)** O conjunto de stakeholders engajado pela organização é composto por clientes, consumidores, fornecedores, público interno (colaboradores), entidades de classe, autoridades das esferas federais, estaduais e municipais, Comissão Interinstitucional, ONGs, órgãos ambientais e K-C Corporation (matriz). **(G4-24)**

Teste de materialidade

Em 2014, assim como nos anos anteriores, as consultas com stakeholders foram feitas de forma a respeitar a linguagem de cada grupo. Foram desenvolvidos, portanto,

três padrões de questionários eletrônicos. O primeiro questionário foi endereçado a representantes das organizações sociais em comunidades impactadas pelas atividades da companhia, consumidores e fornecedores. O segundo questionário foi endereçado a colaboradores e, o terceiro, a alguns dos principais executivos da empresa. A consulta ocorreu entre os dias 28 de fevereiro e 11 de abril de 2014.

Segundo o teste de materialidade (veja figurão gráfico), os stakeholders consideram importantes os temas: combate à corrupção, integração de direitos humanos à gestão e engajamento de stakeholders. Para a Kimberly-Clark Brasil, o tema mais relevante é a valorização do consu-

midor, seguido por mecanismos de combate à corrupção e uso de insumos sustentáveis.

Engajamento de stakeholders

Durante todo o ano, são desenvolvidas várias ações para engajar e conhecer o que é importante para os stakeholders, entre elas: as pesquisas qualitativas, já citadas, seguidas do teste de materialidade do GRI para clientes e fornecedores que compartilham de projetos e ações de cunho sustentável com a K-C (além de autoridades das regiões onde a empresa tem operações) e pesquisa quantitativa para a totalidade de fornecedores, colaboradores e clientes da empresa.



REFERÊNCIAS

Índice GRI

Conteúdos Padrão Gerais	Página/Respostas	Verificação Externa (Pág.90)	Nível de informação
ESTRATÉGIA E ANÁLISE			
G4-1 Declaração do detentor do cargo com maior poder de decisão na organização.	p. 5	Não	Completo
G4-2 Descrição dos principais impactos, riscos e oportunidades.	p. 18	Sim	Completo
PERFIL ORGANIZACIONAL			
G4-3 Nome da organização.	p. 4	Sim	Completo
G4-4 Principais marcas, produtos e/ou serviços.	p. 28, 29, 30, 31	Sim	Completo
G4-5 Localização da sede.	p. 4	Sim	Completo
G4-6 Número de países em que a organização opera.	p. 14	Sim	Completo
G4-7 Tipo e natureza jurídica da propriedade.	p. 14	Sim	Completo
G4-8 Mercados atendidos.	p. 15	Sim	Completo
G4-9 Porte da organização.	p. 14, 17, 43	Sim	Completo

REFERÊNCIAS

G4-10 Número total de empregados.	p. 14	Sim	Completo
G4-11 Percentual do total de empregados cobertos por acordos de negociação coletiva.	100%	Sim	Completo
G4-12 Descreva a cadeia de fornecedores da organização.	A Cadeia de fornecedores da KC é estabelecida por fornecedores de Materiais e Serviços, parte Nacional e parte Importado, onde as negociações são definidas para cada Categoria de Compra por uma estrutura Local, Regional ou Global, dependendo da necessidade e estratégia de cada item.	Sim	Completo
G4-13 Principais mudanças durante o período coberto pelo relatório.	p. 16, 52	Sim	Completo
G4-14 Princípio da Precaução.	p. 60, 70	Sim	Completo
G4-15 Cartas, princípios ou outras iniciativas externas subscritas ou endossadas.	p. 90	Sim	Completo
G4-16 Participação em associações e/ou organismos.	p. 50, 60	Sim	Completo
ASPECTOS MATERIAIS IDENTIFICADOS E LIMITES			
G4-17 Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas ou documentos equivalentes da organização.	p. 4	Sim	Completo
G4-18 Processo para definição do conteúdo do relatório e os limites dos Aspectos.	Com base nas orientações do novo modelo GRI-G4, definiu-se três pilares com temas de maior relevância para a Kimberly-Clark Brasil e seus <i>stakeholders</i> , sendo eles: Análise do Ciclo de Vida de produtos, Iniciativas Ambientais e Pessoas, envolvendo gestão de talentos e projetos sociais. Para definir o conteúdo do relatório a K-C se baseou em ações e cases que apresentassem impactos relevantes em suas atividades. Dentre eles, priorizou-se àqueles onde os impactos (sejam econômicos, ambientais ou sociais) influenciassem na imagem difundida da empresa e nas avaliações e tomadas de decisões de seus <i>stakeholders</i> .	Sim	Completo
G4-19 Aspectos materiais identificados no processo de definição do conteúdo do relatório.	p. 18, 19	Sim	Completo
G4-20 Limite do Aspecto dentro da organização.	p. 19	Sim	Completo
G4-21 Limite do Aspecto fora da organização.	p. 19, 20	Sim	Completo
G4-22 Efeitos de reformulações anteriores de informações fornecidas em relatórios anteriores e as razões para essas reformulações.	Nesta edição não houve modificações ou reformulações no conteúdo do relatório, com exceção da definição dos temas prioritários orientados pelo modelo G4, do GRI.	Sim	Completo
G4-23 Alterações significativas em relação a períodos cobertos por relatórios anteriores em escopo e limites de aspecto.	Nesta edição não houve modificações ou alterações no conteúdo do relatório, apenas enfatizou-se as temáticas mais relevantes à K-C e seus <i>stakeholders</i> , conforme novo modelo GRI-G4.	Sim	Completo
ENGAJAMENTO DE STAKEHOLDERS			
G4-24 Relação de grupos de <i>stakeholders</i> engajados pela organização.	Clientes, consumidores, fornecedores, público interno (colaboradores), entidades de classe, autoridades das esferas Federais, Estaduais e Municipais, Comissão Interinstitucional, ONGs, órgãos ambientais e K-C Corporation (matriz) são os grupos de <i>stakeholders</i> engajados ao longo do ano pela Kimberly-Clark Brasil.	Sim	Completo
G4-25 Base usada para a identificação e seleção de <i>stakeholders</i> para engajamento.	p. 20	Sim	Completo
G4-26 Abordagem adotada pela organização para envolver os <i>stakeholders</i> , inclusive a frequência do seu engajamento discriminada por tipo e grupo, com uma indicação de que algum engajamento foi especificamente promovido como parte do processo de preparação do relatório.	p. 20, 50	Sim	Completo
G4-27 Principais tópicos e preocupações levantadas durante o engajamento de <i>stakeholders</i> e medidas adotadas para abordar esses tópicos e preocupações, inclusive no processo de relatá-las. Relate os grupos de <i>stakeholders</i> que levantaram cada uma das questões e preocupações mencionadas.	p. 20	Sim	Completo

PERFIL DO RELATÓRIO			
G4-28 Período coberto pelo relatório.	p. 4	Não	Completo
G4-29 Data do relatório anterior mais recente.	p. 4	Não	Completo
G4-30 Ciclo de emissão de relatórios.	p. 4	Não	Completo
G4-31 Dados para contato.	p. 4	Sim	Completo
G4-32 Tabela que identifica a localização das informações no relatório.	p. 81	Sim	Completo
G4-33 Política e prática relativa à busca de verificação externa.	p. 86, 87	Sim	Completo
GOVERNANÇA			
G4-34 Estrutura de governança.	p. 15	Sim	Completo
ÉTICA E INTEGRIDADE			
G4-56 Declarações de missão e valores, códigos de conduta e princípios internos relevantes para o desempenho econômico, ambiental e social, assim como o estágio de sua implementação.	p. 19	Sim	Completo

CONTEÚDOS PADRÃO ESPECÍFICOS MATERIAIS																	
Aspectos Materiais	Informações sobre a forma de gestão e indicadores			Omissões	Verificação externa (Pág. 90)												
Impactos Econômicos Indiretos	G4-DMA	p. 53		N/A	Sim												
	G4-EC7	p. 52		N/A	Sim												
	G4-EC8	p. 52		N/A	Sim												
Materiais	G4-DMA	p. 39	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Material</th> <th>Categoria</th> <th>Valor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Plástico</td> <td>Não Renovável</td> <td>201 ton</td> </tr> <tr> <td>Polímero</td> <td>Não Renovável</td> <td>18.721 ton</td> </tr> <tr> <td>Aparas</td> <td>Renovável</td> <td>8.247 ton</td> </tr> </tbody> </table>	Material	Categoria	Valor	Plástico	Não Renovável	201 ton	Polímero	Não Renovável	18.721 ton	Aparas	Renovável	8.247 ton	N/A	
	Material	Categoria	Valor														
	Plástico	Não Renovável	201 ton														
	Polímero	Não Renovável	18.721 ton														
	Aparas	Renovável	8.247 ton														
	G4-EN1	n/a		N/A													
G4-EN2	Não há mensuração desse indicador		Não foi relatado	Sim													
Água	G4-DMA	p. 8		N/A	Sim												
	G4-EN8	p. 7		N/A	Sim												
	G4-EN9	p. 8		N/A	Sim												
	G4-EN10	p. 9, 86		N/A	Sim												
	Efluentes e Resíduos	G4-DMA	p. 11		N/A	Sim											
G4-EN22		p. 9		N/A	Sim												
G4-EN23		p. 71		N/A	Sim												
G4-EN24		Não ocorreram vazamentos no período		N/A	Sim												
G4-EN25		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Resíduos(*)</th> <th>Peso</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Lâmpadas fluorescentes</td> <td>1 ton/ano</td> </tr> <tr> <td>Resíduo infectante</td> <td>5 kg/mês</td> </tr> </tbody> </table> <p>(*) Nenhum resíduo perigoso é exportado, 100% é enviado para tratamento, reciclagem ou incineração</p>	Resíduos(*)	Peso	Lâmpadas fluorescentes	1 ton/ano	Resíduo infectante	5 kg/mês	N/A	Sim							
Resíduos(*)		Peso															
Lâmpadas fluorescentes		1 ton/ano															
Resíduo infectante		5 kg/mês															
G4-EN26	Os corpos d'água afetados por descarte de água são: Mogi das Cruzes /SP- Rio Tietê - classe II e Correia Pinto /SC - Rio Canoas - classe II		N/A	Sim													
Produtos e Serviços	G4-DMA	p. 73		N/A	Sim												
	G4-EN27	p. 72, 75		N/A	Sim												
	G4-EN28	p. 39, 75		N/A	Sim												

REFERÊNCIAS

Avaliação Ambiental de Fornecedores	G4-DMA	p. 72	N/A	Sim
	G4-EN32	A K-C possui um sistema e gestão de fornecedores que conta com critérios ambientais. Todos os fornecedores de matéria-prima e produto passam por essa avaliação.	N/A	Não
	G4-EN33	100% dos fornecedores foram submetidos a avaliações de impacto ambiental e nenhum foi identificado como causador de impactos ambientais negativos.	N/A	Sim
Treinamento e Educação	G4-DMA	p. 42	N/A	Sim
	G4-LA9	p. 43, 44	N/A	Sim
	G4-LA10	p. 47	N/A	Sim
	G4-LA11	p. 44	N/A	Sim
Diversidade e igualdade de oportunidades	G4-DMA	p. 59	N/A	Sim
	G4-LA12	p. 44	N/A	Não
Comunidades locais	G4-DMA	p. 54	N/A	Sim
	G4-SO1	p. 48, 52, 65, 66	N/A	Não
	G4-SO2	Não foram levantadas operações com impactos negativos significativos.	N/A	Não
Avaliação de Fornecedores em Impactos na Sociedade	G4-DMA	p. 72	N/A	Sim
	G4-SO9	A K-C possui um sistema e gestão de fornecedores que conta com critérios sociais. Todos os fornecedores de matéria-prima e produto passam por essa avaliação.	N/A	Não
	G4-SO10	100% dos fornecedores foram submetidos a avaliações de impacto ambiental e nenhum foi identificado como causador de impactos sociais negativos.	N/A	Sim
Saúde e segurança do cliente	G4-DMA	p. 78	N/A	Sim
	G4-PR1	p. 51, 79	N/A	Não
	G4-PR2	p. 79	N/A	Não
Rotulagem de produtos e serviços	G4-DMA	p. 79	N/A	Sim
	G4-PR3	p. 36, 51	N/A	Sim
	G4-PR4	Não houve na K-C qualquer caso de não conformidade com regulamentos e códigos voluntários relativos a informações e rotulagem de produtos e serviços	N/A	Sim
	GR-PR5	As pesquisas que temos se atentam para satisfação do cliente e são elaboradas para lançamento de produto; não fizemos pesquisa de satisfação que sejam mensuráveis a ponto de serem reportadas.	N/A	Sim

Conteúdos Padrão Específicos	Página/Resposta	Nível de informação	Verificação Externa (Pág. 90)
INDICADORES POR ASPECTO			
CATEGORIA ECONÔMICA			
Desempenho Econômico			
G4-EC1	“Valor econômico direto gerado e distribuído. Custos Operacionais: R\$ 1.800.000.000,00 Salário e benefícios de empregados: R\$199.000.000,00. Total de impostos pagos em 2013: R\$639.000.000,00. Doações 2013 não dedutíveis: R\$157.000,00 Pagamentos a fornecedores (excluindo folha, benefícios e verbas promocionais, ou seja, apenas fornecedores externos): R\$2.600.000.000,00. CAPEX de 2013: R\$150.000.000,00. Incentivo Fiscal do ICMS em 2013: R\$10.200.000,00. Incentivo Imposto de renda em 2013: R\$4.500.000,00	Completo	Sim

G4-EC2	“Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades para as atividades da organização em decorrência de mudanças climáticas. Em 2013, ocorreu uma grande precipitação de água de chuva em Esteio-RS, ocasionando um grande alagamento do Centro de Distribuição da KC, onde muitos produtos foram perdidos devido a serem molhados na enchente. Toda a área interna/externa teve uma total limpeza gerando: • Volume de resíduos: 882,44 toneladas. • Quantidade de Viagens: 77. • Destino: Aterro Industrial – Ecotattal Sistema de gestão de Resíduos / após testes para coprocessamento - que foram inviabilizados tecnicamente • Tipo de resíduos: Fraldas, Absorventes, Papel Higiênico, Toiletries. • Custos de operação: R\$ 114.717,20+R\$ 76.000,00+R\$ 15.000,00= R\$ 205.717,20 toda a contenção de riscos ambientais ao meio foram contidas e uma verificação mesmo fora da propriedade da KC foi verificada para que tudo ficasse da melhor forma e não apresentasse vestígios do acidente natural ambiental.”	Completo	Sim
G4-EC3	Cobertura das obrigações previstas no plano de pensão de benefício da organização. A Kimberly-Clark oferece aos seus colaboradores um plano de aposentadoria complementar ao plano de previdência social (K-C Prev). O plano oferece o plano dividido em dois grupos: Para salários acima de R\$ 4.167: a empresa contribui com 100%, limitado a 6% do salário de participação. Para salários abaixo de R\$ 4.167: contribuição voluntária sem contrapartida da empresa.	Completo	Sim
G4-EC4	Assistência financeira recebida do governo. A empresa recebeu por equalização de juros do DESENBAHIA (agência de fomento do estado da Bahia S/A) o valor de R\$ 408 mil, como parte dos incentivos da Construção da Planta de Camaçari (BA). O valor total de empréstimo recebido do BNDES em 2013 foi de R\$ 50 milhões. Além de empréstimos do BNDES a empresa não recebe qualquer ajuda financeira do Governo.	Completo	Sim
Presença no Mercado			
G4-EC6	Proporção de membros da alta direção contratados na comunidade local em unidades operacionais importantes. A K-C não possui política de contratação local para cargos de alta gerência. No entanto, possui o Programa de Oportunidades Internas (POI) onde 40% das vagas são ofertadas internamente, promovendo oportunidades de ascensão para seus colaboradores além das promoções por desempenho. As vagas geradas para os níveis mais baixos são abertas aos colaboradores terceirizados prioritariamente.	Completo	Sim
Práticas de Compra			
G4-EC9	Proporção de gastos com fornecedores locais em unidades operacionais importantes. Continuamos procurando utilizar fornecedores locais para serviços menos complexos, que estão disponíveis e com mão de obra qualificada, a um custo relativamente baixo devido à proximidade física com a fábrica. Permanecemos não conseguindo mensurar os valores ou mesmo porcentagem de serviços/materiais destes fornecedores locais frente ao gasto total, pois são gastos pulverizados e de baixo valor. Se tivermos outras opções de fornecimento de materiais/serviços de fornecedores de outras localidades, teremos que optar sempre pelo menor custo. A meta consiste em permanecer apoiando o desenvolvimento de fornecedores locais (ao redor das fábricas) desde que haja custo competitivo.	Completo	Sim
CATEGORIA AMBIENTAL			
Energia			
G4-EN3	Consumo de energia dentro da organização. A K-C deve utilizar somente combustíveis limpos e de preferência que sejam de fontes renováveis buscando sempre a redução da emissão de emissões atmosféricas e redução de impactos ambientais O consumo de energia dentro da fábrica em 2013 foi: Gás Natural: 7519516.00m³ Biomassa: 18920528.00m³ Energia elétrica: 7609960.00MWH Vapor: 207206.00MWH	Parcial	Sim
G4-EN4	Consumo de energia fora da organização. O consumo de energia fora da organização não foi mensurado.	Completo	Sim
G4-EN5	Intensidade energética. A organização mede seu consumo de energia por: Consumo de Energia Específico (MBTU/BDMT) que vai de 2 a 10. Essa taxa condiz à energia consumida dentro da organização no processo produtivo. Estão incluídas nesta mensuração a energia elétrica, vapor, gás natural e biomassa.	Parcial	Sim
G4-EN6	Redução do consumo de energia. Os programas de conservação de energia e melhoria de eficiência são implementados em todas as unidades K-C, considerando eficiência de equipamentos, otimização de circuitos, melhoria na eficiência e produtividade. Nesse contexto, se compararmos 2012 com 2013, reduzimos 3% da energia gasta para produção de todos os produtos K-C no Brasil. Além disso, uma equipe especializada em processos Lean focou esforços no processo de energia, conseguindo um ganho energético 5% maior em equipamentos de produção. Os combustíveis com óleo diesel foram reduzidos em 100%, ou seja, não são mais utilizados.	Completo	Sim
G4-EN7	Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços. P. 31	Completo	Sim

REFERÊNCIAS

Biodiversidade			
G4-EN11	“Unidades operacionais próprias, arrendadas ou administradas dentro ou nas adjacências de áreas protegidas e áreas de alto índice de biodiversidade situadas fora de áreas protegidas. 1. Unidade de Mogi das Cruzes, área total de 273.337 m² localizada próximo do parque estadual da Serra do Mar e Serra do Itapety – Estação Ecológica e dentro de área de proteção de mananciais da Bacia do Alto Tietê. Esta unidade possui uma Área de Proteção Ambiental - APA de 79.000 m² e uma Área de APP 13.000 m² a 800 m do nível do mar. 2. Unidade do Centro de Distribuição Mata Atlântica – CDMA com 62.000 m² de área construída e localizada nas adjacências da Estação Ecológica da Serra do Itapeti, Mogi das Cruzes. 3. Unidade de Correia Pinto, Sta. Catarina. Área construída com cerca de 80.000 m²; Área de Proteção Permanente do Rio Canoas.- esta área encontra-se fechada limitando a intervenção antrópica da área de APP do rio. 4. Unidade de Suzano, conta hoje com um terreno em sua adjacência que pode receber no ano de 2013 uma área de APP com recuperação de área através de um plantio de 582 mudas. 5. Unidade de Camaçari, conta com uma área adjacente cedida pela SUDIC à KC para a recuperação da mata ciliar de duas lagoas e criação de um centro educativo para a comunidade e colaboradores, o qual já está em projeto.”	Parcial	Sim
G4-EN12	Descrição de impactos significativos de atividades, produtos e serviços sobre a biodiversidade em áreas protegidas e áreas de alto índice de biodiversidade situadas fora de áreas protegidas. Todas as atividades das unidades da K-C do Brasil em áreas protegidas ou não, tiveram seus impactos significativos identificados no período. No que tange a biodiversidade, não foram identificadas impactos significativos em áreas protegidas ou em áreas de alto índice de biodiversidade fora das áreas protegidas. As interações realizadas da KC com essas áreas em 2013 foram benéficas ao meio, trazendo a possibilidade do mesmo voltar cada vez mais as suas condições naturais e possibilitar uma riqueza em fauna e flora.	Parcial	Sim
G4-EN13	Habitats protegidos ou restaurados. Área Protegida: Mogi das Cruzes: 92 mil m² e Suzano: 10 mil m². Área restaurada: Suzano: 68 mil m², Centro de Distribuição Mata Atlântica: 72 mil m² e Correia Pinto: 9 mil m².	Completo	Sim
G4-EN14	Número total de espécies incluídas na lista vermelha da IUCN e em listas nacionais de conservação com habitats situados em áreas afetadas por operações da organização, discriminadas por nível de risco de extinção. Todas as áreas já eram degradadas por ações antrópicas que não foram por ações diretas da indústria e a flora proposta para plantio foi levantada conforme bioma local e necessidade de plantas específicas para o equilíbrio da vegetação local.	Completo	Sim
Emissões			
G4-EN15	Emissões diretas de gases de efeito estufa (GEE) (Escopo 1). Não houve emissões diretas de gases de efeito estufa.	Completo	Sim
G4-EN16	Emissões indiretas de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia (Escopo 2). Não houve emissões indiretas de gases de efeito estufa.	Completo	Sim
G4-EN18	Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE). A intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE) não é mensurada.	Completo	Sim
G4-EN20	Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO). A K-C tem como premissa a adesão ao Protocolo de Quioto e Montreal eliminando o uso e geração em seus processos produtivos a emissão de gases que afetem a camada de ozônio. Com o objetivo de substituir, eliminar e manter o uso 0 de substâncias que afetem a camada de ozônio.	Completo	Sim
G4-EN21	Emissões de NOx,SOx e outras emissões atmosféricas significativas. Em 2013, as emissões foram: NOx - 0,98 Ton e NH4 - 9,12 Ton. Os dados são calculados com base no fator de conversão fornecidos pela KCC, baseados em diretrizes da EPA (Environment Protection Agency).	Completo	Sim
Conformidade			
G4-EN29	Valor monetário de multas significativas e número total de sanções não monetárias aplicadas em decorrência da não conformidade com leis e regulamentos ambientais. Não houve nenhum caso envolvendo arbitragem bem como nenhuma multa significativa relacionada a não conformidade com leis e regulamentos na esfera ambiental.	Completo	Sim
Geral			
G4-EN31	Total de investimentos e gastos com proteção ambiental, discriminado por tipo. Houve um gasto de 631 mil reais para disposição de resíduos nas unidades da K-C Brasil entre aterro, compostagem, coprocessamento e incineração.	Completo	Sim
Mecanismos de Queixas e Reclamações Relacionadas a Impactos Ambientais			
G4-EN34	Número de queixas e reclamações relacionadas a impactos ambientais registradas, processadas e solucionadas por meio de mecanismo formal. Não houve reclamações de impactos ambientais.	Completo	Sim

CATEGORIA SOCIAL			
Emprego			
G4-LA1	Número total e taxas de novas contratações de empregados e rotatividade de empregados por faixa etária, gênero e região. Feminino: 375 novas contratações e Masculino: 608 novas contratações.	Completo	Sim
G4-LA3	Taxas de retorno ao trabalho e retenção após uma licença maternidade/paternidade, discriminadas por gênero. Em 2013, 46 mulheres e 31 homens retornaram ao trabalho após uma licença maternidade/paternidade.	Completo	Sim
Relações Trabalhistas			
G4-LA4	Prazo mínimo de notificação sobre mudanças operacionais e se elas são especificadas em acordos de negociação coletiva. Não existe uma política específica para isto.	Completo	Sim
Saúde e Segurança no Trabalho			
G4-LA6	Tipos e taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e número de óbitos relacionados ao Trabalho, discriminados por região e gênero. Incident Rate: 0,16 (Brasil). Doenças Ocupacionais: Zero. Óbitos: Zero. Gênero: Ferimento Corte Contuso, Luxações Região Geográfica: 1 evento Eldorado do Sul (RS), 1 evento Correia Pinto (SC), 1 evento Suzano (SP) e 1 evento Mogi das Cruzes (SP).	Completo	Sim
G4-LA7	Empregados com alta incidência ou alto risco de doenças relacionadas à sua ocupação. Não apresentado.	Completo	Sim
Igualdade de Remuneração entre Mulheres e Homens			
G4-LA13	Razão matemática do salário e remuneração entre mulheres e homens, discriminada por categoria funcional e unidades operacionais relevantes. Todas as nossas unidades operacionais são relevantes.	Parcial	Não
G4-LA14	Percentual de novos fornecedores selecionados com base em critérios relativos a práticas trabalhistas. A K-C possui um sistema de gestão de fornecedores que alia os times de Supply Chain, Qualidade, Inovação, Manutenção e uma consultoria externa. Todos os fornecedores de matéria-prima e produto acabado passam pela auditoria em questão. Em 2013, 18 fornecedores de matéria-prima foram auditados e 100% dos fornecedores de produto acabado passaram pela avaliação. Esta avaliação do sistema de gestão de fornecedores é baseada em 7 pilares principais. Após cada avaliação, na hipótese de ser constatado de ficar evidente de que os fornecedores não cumprem com suas responsabilidades ambientais e de sustentabilidade ambiental, o fornecedor não é homologado e, na hipótese de ser constatado, é reincluído contrato por justo motivo.	Completo	Não
G4-LA15	Impactos negativos significativos reais e potenciais para as práticas trabalhistas na cadeia de fornecedores e medidas tomadas a esse respeito. Não houve impactos negativos significativos reais e potenciais para as práticas trabalhistas na cadeia de fornecedores.	Completo	Sim
G4-LA16	Número de queixas e reclamações relacionadas a práticas trabalhistas registradas, processadas e solucionadas por meio de mecanismo formal. Das 144 ações trabalhistas ajuizadas em 2013, 32 foram encerradas no mesmo ano.	Completo	Sim
Investimentos			
G4-HR1	Número total e percentual de acordos e contratos de investimentos significativos que incluem cláusulas de direitos humanos ou que foram submetidos à avaliação referente a direitos humanos. O Guia de Sustentabilidade (para fornecedores) é um documento que integrou a maioria dos contratos de investimentos realizados em 2013. Além desse Guia, pelo menos 50% dos contratos celebrados em 2013 contém cláusula proibindo o trabalho escravo, infantil e o trabalho em atividades insalubres. Em 2013, incluímos em nossos pedidos de compra as cláusulas sociais, através de link de acesso.	Completo	Não
G4-HR2	Número total de horas de treinamento de empregados em políticas de direitos humanos ou procedimentos relacionados a Aspectos dos direitos humanos relevantes para as operações da organização, incluindo o percentual de empregados treinados. Não há como contabilizar horas, pois, em 2013, o foco foi em dois treinamentos online: antitrust e privacidade de dados. Porém os treinamentos de código de conduta e o próprio código em si conscientizam quanto à questão de direitos humanos.	Completo	Sim
Não discriminação			
G4-HR3	Número total de casos de discriminação e medidas corretivas tomadas. Não houve casos de discriminação.	Completo	Sim
Liberdade de Associação e Negociação Coletiva			
G4-HR4	Operações e fornecedores identificados em que o direito de exercer a liberdade de associação e a negociação coletiva possa estar sendo violado ou haja risco significativo e as medidas tomadas para apoiar esse direito. A K-C entende que os sindicatos são parte atuante da sociedade e contribuem para o processo democrático, sendo assim, a empresa abre suas portas para que os sindicatos venham fazer o processo de associação dos funcionários, inscrevendo-os, e em 2013, não houve nenhuma operação com o risco de exercer seu direito a associação.	Completo	

REFERÊNCIAS

Trabalho Infantil			
G4-HR5	“Operações e fornecedores identificados como de risco para a ocorrência de casos de trabalho infantil e medidas tomadas para contribuir para a efetiva erradicação do trabalho infantil. A empresa não possui operações identificadas com estes riscos. Desde 2009, para todos os novos fornecedores de Materiais Diretos e Produto Acabado, temos a prática de realizar uma auditoria da Qualidade antes da aprovação do mesmo para início de fornecimento para a K-C. Nesta auditoria da Qualidade são checados alguns temas de responsabilidade social, como trabalho infantil e escravo. Além disso, temos também para os fornecedores atuais, uma seleção anual de fornecedores críticos para que sejam realizadas auditorias de verificação. Na área de compras de Fibras (Celulose e Aparas), há frequentes e periódicas visitas em 100% de seus fornecedores. Em relação a fornecedores de Celulose, nossa principal matéria-prima de Family Care, 100% dos nossos fornecedores possuem certificação FSC®, e para se obter este certificado, os fornecedores passam por uma auditoria do órgão certificador onde é checada toda a questão de sustentabilidade e são bordados temas como trabalho infantil. Para Peças de Reposição e Serviços, são realizadas visitas técnicas com alguns fornecedores para a tratativa de diversos temas, entre eles o tópico acima, e uma vez verificado trabalho infantil o fornecedor seria desclassificado.	Completo	Sim
Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo			
G4-HR6	Operações e fornecedores identificados como de risco significativo para a ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo e medidas tomadas para contribuir para a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou análogo ao escravo. A empresa não possui operações identificadas com estes riscos.	Completo	Sim
Práticas de Segurança			
G4-HR7	Percentual do pessoal de segurança que recebeu treinamento nas políticas ou procedimentos da organização relativos a direitos humanos que sejam relevantes às. 100% do pessoal de segurança foi submetido a treinamentos relativos compliance. Considerando que fazem parte do quadro de funcionários e, que todos os colaboradores, recebem esse treinamento, indicamos que todos foram treinados em 2013. Ex.: Treinamento online do Código de Conduta com questionário de avaliação ao término, no qual só foram certificados os colaboradores que tiveram aproveitamento de mais de 80% das respostas referentes ao treinamento. Os fornecedores são orientados e passam pelo treinamento de compliance.	Completo	Sim
Direitos Indígenas			
G4-HR8	Número total de casos de violação de direitos de povos indígenas e tradicionais e medidas tomadas a esse respeito. Não houve casos de violação de direitos de povos indígenas e tradicionais.	Completo	Sim
Avaliação			
G4-HR9	Número total e percentual de operações submetidas a análises ou avaliações de direitos humanos de impactos relacionados a direitos humanos. Em 2013, 7 operações foram submetidas a análises ou avaliações de direitos humanos de impactos relacionados a direitos humanos.	Completo	Sim
Avaliação de Fornecedores em Direitos Humanos			
G4-HR10	Percentual de novos fornecedores selecionados com base em critérios relacionados a direitos humanos. A K-C possui um sistema de gestão de fornecedores que alia os times de Supply Chain, Qualidade, Inovação, Manutenção e uma consultoria externa. Todos os fornecedores de matéria-prima e produto acabado passam pela auditoria em questão. Em 2013, 18 fornecedores de matéria-prima foram auditados e 100% dos fornecedores de produto acabado passaram pela avaliação. A avaliação do sistema de gestão de fornecedores é baseada em 7 pilares principais. Após cada avaliação, na hipótese de ser constatado de ficar evidente de que os fornecedores não cumprem com suas responsabilidades ambientais e de sustentabilidade ambiental, o fornecedor não é homologado e, na hipótese de ser constatado, é reincluído contrato por justo motivo.	Completo	Sim
G4-HR11	Impactos negativos significativos reais e potenciais em direitos humanos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas a esse respeito. Em 2013, não houve impactos negativos significativos reais nem potenciais em direitos humanos na cadeia de fornecedores.	Completo	Sim
Mecanismos de Queixas e Reclamações Relacionadas a Direitos Humanos			
G4-HR12	Número de queixas e reclamações relacionadas a impactos em direitos humanos registradas, processadas e solucionadas por meio de mecanismo formal. Não foram recebidas queixas nem reclamações relacionadas a impactos em direitos humanos.	Completo	Sim

Comunidades Locais			
G4-SO1	“Percentual de operações com programas implementados de engajamento da comunidade local, avaliação de impactos e desenvolvimento local. Unidade Camaçari - Implementação do Projeto Mulher Atuação. Status e ações realizadas: Reuniões periódicas com os parceiros – Secretaria de Desenvolvimento Econômico, Secretaria de Políticas para as Mulheres, SEBRAE e SENAC; Realização de Oficinas com foco em Garantia de Direitos; Realização de Oficinas com foco em Geração de Renda Participação Semana Global do Empreendedorismo promovido pelo SEBRAE; Participação no lançamento da Campanha 16 Dias de Ativismo; Participação no lançamento do projeto Catar para Transformar e do Centro de Economia Solidária, promovidos pela Secretaria de Desenvolvimento Econômico; participação na inauguração da Ong Gravatá. Unidade Correia Pinto - Projeto Crescer - O PROJETO CRESCER foi desenvolvido por um Comitê formado por representantes das áreas de Recursos Humanos, Produção, Administrativo, Qualidade, Gerência e Meio Ambiente, com o apoio da Consultoria em Responsabilidade Corporativa, do SESI/SC. A escolha do foco de atuação também teve como base a consulta à comunidade do Município de Correia Pinto, realizada por meio de entrevistas e visitas às instituições sociais e secretarias de governo. Os colaboradores voluntários também foram consultados, por meio da aplicação de um questionário. Em suma, as atividades dos voluntários serão desenvolvidas em quatro eixos: educação, meio ambiente, saúde e geração de emprego e renda para jovens e adolescentes do município. Unidade Suzano - Projeto Pescar - alimentado por voluntários K-C, 20 jovens recebem aulas dentro da unidade de Suzano 5 dias por semana sobre Processos Industriais - 60% da carga horária é voltada para comportamento; 40% dedicados à conteúdos técnicos. Com relação à queixas da comunidade local, pode-se contatar a K-C através da telefone do Serviço de Atendimento ao Cliente, que direcionará a queixa para a área responsável. No caso de projetos específicos, como a implementação da linha de transmissão em Suzano, a comunidade foi apresentada a um representante da K-C sendo ele o canal direto para reclamações.”	Completo	Não
Combate à Corrupção			
G4-SO3	Número total e percentual de operações submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção e os riscos significativos identificados. Em 2013, 100 operações foram submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção.	Completo	Sim
G4-SO4	Comunicação e treinamento em políticas e procedimentos de combate à corrupção. Em 2013, todos os colaboradores foram comunicados sobre as políticas e procedimentos anticorrupção adotados pela K-C.	Completo	Sim
G4-SO5	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas. Não houve casos de corrupção no ano de 2013.	Completo	Sim
Conformidade			
G4-SO8	Valor monetário de multas significativas e número total de sanções não monetárias aplicadas em decorrência da não conformidade com leis e regulamentos. Em 2013, não houve nenhum caso envolvendo arbitragem bem como nenhuma multa significativa relacionada a não conformidade com leis e regulamentos.	Completo	Sim
Mecanismos de Queixas e Reclamações Relacionadas a Impactos na Sociedade			
G4-SO11	Número de queixas e reclamações relacionadas a impactos na sociedade registradas, processadas e solucionadas por meio de mecanismo formal. O número total de queixas e reclamações relacionadas a impactos na sociedade registrado foi 39.014	Completo	Sim
CATEGORIA RESPONSABILIDADE PELO PRODUTO			
Comunicações de Marketing			
G4-PR6	Venda de produtos proibidos ou contestados. Não há questionamentos ou debates públicos abertos por parte dos stakeholders com relação aos produtos.	Completo	Sim
G4-PR7	Número total de casos de não conformidade com regulamentos e códigos voluntários relativos a comunicações de marketing, incluindo publicidade, promoção e patrocínio, discriminados por tipo de resultados. Em 2013, não houve nenhum caso de não conformidade nessas áreas.	Completo	Sim
Privacidade do cliente			
G4-PR8	Número total de queixas comprovadas relativas à violação de privacidade e perda de dados de clientes. Não foram recebidas queixas quanto ao vazamento de informações e violação de privacidade de nossos clientes e parceiros.	Completo	Sim
Conformidade			
G4-PR9	Valor monetário de multas significativas aplicadas em razão de não conformidade com leis e regulamentos relativos ao fornecimento e uso de produtos e serviços. Em 2013, não houve nenhum caso envolvendo arbitragem bem como nenhuma multa significativa relacionada a não conformidade com leis e regulamentos.	Completo	Sim

Parceria com academia dá transparência ao Relatório de Sustentabilidade

A Kimberly-Clark investe em inovação para garantir o melhor uso possível dos recursos naturais

A Kimberly-Clark Brasil submete seus Relatórios de Sustentabilidade anuais à verificação externa por organizações não comercialmente relacionadas, a fim de conferir maior integridade e credibilidade, e por recomendação da *Global Reporting Initiative* (GRI). Este ano a verificação foi realizada em parceria com o Núcleo de Pesquisa em Organizações, Sociedade e Sustentabilidade (NOSS) da Escola de Artes, Ciências e Humanidades da Universidade de São Paulo (EACH-USP), sob coordenação da professora Sylmara Gonçalves Dias, doutora em Ciência Ambiental pela USP, e do professor Alexandre Toshio Igari, doutor em Ecologia (IB-USP). **(GRI G4-33)** O sétimo relatório de sustentabilidade da Kimberly-Clark organiza-se a partir do recém-publicado padrão **GRI G4**, o que permite relatar de

forma mais coerente e fidedigna a gestão da sustentabilidade da empresa e sua atuação em relação aos aspectos materiais de seu negócio. Verificamos, também, que a empresa realizou o relatório na opção “de acordo”, - padrão essencial, e o segue apropriadamente.

A equipe de verificação externa foi exposta aos indicadores e suas respostas, sem o texto final do relato, o que limitou o entendimento do contexto em alguns aspectos. Complementarmente, a empresa abriu-se para uma visita do grupo.

Conteúdo do relatório

A organização identificou, por meio de processo estruturado, um número significativo de *stakeholders*, como se vê nos indicadores **G4-24** e **G4-25**. Foram listados importantes temas referentes à ma-

terialidade (**G4-18** e **G4-19**), porém seria recomendável aprofundar mais a questão dos limites dos aspectos materiais.

As respostas são de fácil entendimento, assim como os dados nos gráficos e nas planilhas. A organização mostra-se envolvida nos aspectos sociais da dinâmica local como descrito em **G4-EC7**.

O desafio da empresa, no momento, parece ser levar sua excelência em gestão da sustentabilidade para novos patamares, tais como, para o mais alto órgão de governança corporativa, que poderia ser avaliado também com base em tópicos ambientais e sociais, conforme se requiere em **G4-44**. Também reforçamos a importância de fazer uso da melhoria contínua nas metas de indicadores, tais como o de reciclagem de água, como proposto em **G4-EN10**.



Processo de verificação externa com alunos e professores da EACH/USP, da esquerda para direita: Ricardo Seara Neto, Thais Camolesi, Thais Mancini, Júlia Tonetto, Gabriel Joseph, Caroline Kerestes, Guilherme Souza, Marcela Miranda Francisco, Tallita Ellen Marão, Juliana Venturin, Prof.ª Dra. Sylmara Gonçalves Dias, Prof. Dr. Alexandre Igari, Sérgio Serapião.

Qualidade do relatório

Os dados são expostos com exatidão e o relatório tem clareza no que expõe. Ainda são encontradas oportunidades para o aperfeiçoamento do equilíbrio de informações no que se refere aos impactos negativos diretos e indiretos no contexto social e ambiental, e em todos os indicadores que requerem essas informações, como no indicador **G4-EC8**.

Coordenação:

Sylmara Gonçalves Dias, professora do curso de Gestão Ambiental EACH-USP, doutora em Ciência Ambiental pela Universidade de São Paulo (PROCAM-USP) e doutora em Administração pela Escola de Administração de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas (EAESP-FGV).

Alexandre Toshio Igari, doutor em Ecologia pelo Instituto de Biociências da Universidade de São Paulo (IB-USP).

Alunos participantes:

Caroline Kerestes, Guilherme Souza, Jessica Rosani, Marcela Miranda Francisco, Marcela Rissardi, Tallita Ellen Marão.

Formas de gestão de aspectos materiais (Disclosure of Management Approach – DMA)

Os aspectos materiais foram bem desenvolvidos, com destaque para os seguintes: impactos econômicos indiretos; água; treinamento e educação; avaliação de fornecedores em impactos na sociedade. Há espaço para aprofundar o desenvolvimento de um aspecto em especial: rotulagem de produtos e serviços.

Por fim, o relato é bastante ilustrativo sobre o empenho da empresa na gestão das questões materiais e essenciais. Vale observação para questão de emissão de gases de efeito estufa, não identificado como aspecto material, mas que a empresa comprometeu-se em desenvolver estudos para entender seus impactos para a publicação de relatório de emissões.

São Paulo, abril de 2014.

Laços para o futuro

Companhia mantém relacionamento próximo e transparente com *stakeholders*

A Kimberly-Clark Brasil promove, todos os anos, conversas para conhecer a opinião dos seus públicos de interesse. Essa é uma forma de estreitar a relação com os stakeholders, que costumam ter contatos frequentes e duradouros com a empresa. Conheça a opinião de alguns deles.

Thaís Siqueira do Rosário

A doutora Thaís, como é chamada em Camaçari (BA), foi a responsável pela Delegacia da Mulher do município por quase cinco anos. No final do primeiro semestre, foi transferida para a 18ª Delegacia Territorial, mas continua em contato com a Kimberly-Clark e elogia o papel da companhia, que, segundo ela, abre portas na região.

“É muito importante que o setor privado atue junto com os órgãos públicos na questão de gênero. Aqui mesmo nós temos um polo petroquímico que é o maior gerador de renda e tem, entre seus trabalhado-



Dr^a Thaís Siqueira do Rosário, Delegada de Camaçari

res, um índice enorme de agressores. Antes, a dificuldade para chegarmos até essas empresas era muito grande, e era complicado até para fazer uma palestra lá dentro. A Kimberly chegou e abriu essa porta, propondo um trabalho social que preparasse as mulheres para o mercado de trabalho. É uma iniciativa muito importante e que surtiu um efeito muito positivo dentro do município. Agora, temos mais faci-

lidade para entrar no polo, recebemos até convites deles para fazer palestras. E a Kimberly também dá o exemplo, porque mostra que temos de nos voltar também para a inclusão das mulheres vítimas de violência no mercado de trabalho, para que elas possam recomeçar suas vidas. Não é só reprimir o crime.” Thaís está sempre em contato com a K-C. “O pessoal é muito receptivo”, diz.

Renata Franco

Executiva de negócios da Fibria, Renata Franco lê os Relatórios de Sustentabilidade da Kimberly-Clark Brasil e destaca as parcerias que a empresa estabelece com fornecedores.

“Tenho uma grande admiração pela Kimberly-Clark. É o maior cliente da Fibria, e tem uma atuação muito alinhada com os valores e premissas que adotamos na empresa. Temos vários trabalhos em conjunto, como o Sustentabilidade de Ponta a Ponta, do Walmart, que pensa no consumidor final. A semelhança em termos de diretrizes e as bases sólidas permitem que a Kimberly-Clark e a Fibria estejam, para além da parceria comercial, alinhadas em boas práticas. Todo o investimento na cadeia de valor, que procura oferecer benefícios ao consumidor e reduzir impactos socioambientais no pós-consumo, são dignos de admiração. A transparência do relatório de sustentabilidade e as boas práticas anticorrupção são outros temas que julgo importantes.”



Márcia Galucci Pinter

Márcia Pinter, do Hospital Israelita Albert Einstein, destaca a preocupação da Kimberly-Clark com o desenvolvimento de produtos ecologicamente corretos, com a gestão dos impactos na distribuição dos produtos e no pós-consumo, e com a logística reversa.

“De todos os fornecedores do Hospital Albert Einstein, a Kimberly-Clark foi a pioneira a se preocupar com o descarte de resíduos. Junto com o hospital, busca soluções. Com a logística reversa, consegue uma boa minimização dos impactos pós-consumo”, explica.



Albano Araújo

Coordenador da Estratégia de Água Doce na The Nature Conservancy (TNC), no Brasil, Albano Araújo participa do projeto de recuperação das áreas de manancial do Rio Tietê, realizado pela companhia e seus parceiros. Ele destaca a iniciativa inédita da empresa.

“O que foi comentado diversas vezes: a K-C não tinha nenhuma obrigação de fazer o que está fazendo. É uma empresa com postura proativa e inovadora nas questões de sustentabilidade e ambiental, pois busca informações novas e atua nessas áreas, diferentemente de outras empresas, que esperam por uma lei (ou seja, obrigatoriedade) para se posicionarem.”

NOTAS RADAR

REDUÇÃO NA EMBALAGEM, MENOS EMISSÕES

A Kimberly-Clark tem como princípio criar e colocar em ação, de forma constante e organizada, iniciativas para diminuir o impacto de seus produtos na natureza. Em 2013, a redução na embalagem que transporta os lenços umedecidos permitiu uma diminuição de 3% no uso de caminhões na logística, percentual que foi calculado levando em conta o número de viagens necessárias para o transporte antes da iniciativa. O avanço foi alcançado graças à retirada das divisórias internas de papelão ondulado, projeto que exigiu que as caixas fossem reformuladas para terem mais resistência e transportarem o produto sem nenhum tipo de risco à sua integridade. **(G4-EN7)**



APOIO A INICIATIVAS



A Kimberly-Clark subscreve, desde 2010, o Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU), que reúne as empresas comprometidas a alinhar suas operações e estratégias aos dez princípios universalmente aceitos nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção. Há dois anos, também endossa o Princípio de Empoderamento das Mulheres, desenvolvido pelo Pacto Global e ONU Mulheres. Além disso, a empresa é signatária da Agenda 21 e do projeto Na Mão Certa, da ONG *World Childhood Foundation*, iniciativa que busca enfrentar, de modo eficaz a exploração sexual de crianças e adolescentes nas rodovias brasileiras. Também é integrante do projeto De bem com Você, programa em associação ao Look Good Feel Better®, coordenado no Brasil pela Associação Brasileira da Indústria de Higiene Pessoal, Perfumaria e Cosméticos (ABIHPEC). Os princípios e pactos acima são de nível nacional, com exceção do Pacto Global, que foi aderido pela matriz nos Estados Unidos, logo, envolve todas as operações da empresa no mundo. **(G4-15)**

GENTE DE VALOR

O prêmio *Role Model*, que teve sua primeira edição em 2012, mudou de nome em 2013 e passou a chamar-se Gente que Brilha. Em cerimônia realizada durante a Confex (Conferência Executiva), no Hotel Sofitel Jequitimar, no Guarujá (SP), oito colaboradores que melhor exercitaram os valores da companhia receberam um troféu. Dan Stulbach, o mordomo das campanhas de Neve no ano de 2013, e Natalia Taglieri, funcionária de Recursos Humanos, foram os mestres de cerimônia. Marcos Moraes, assistente de Distribuição do CDMA, ganhou por Valorização das Pessoas; Renato Castro, analista de produção de Mogi das Cruzes, por Trabalho em Time; Yuri Pawluk, analista de Recursos Humanos em Mogi, por Integridade; Ivan Cascardi, analista de manutenção em Suzano, por Paixão pelo que Fazemos; Mauro Silva, analista de produção de Mogi, por Inovação; Milla Siqueira, executiva de Vendas na Divisão SPSul, por Compromisso com o Cliente; Sara Santos, especialista em Inovação, por Compromisso com o Consumidor; e Claudete Fabris, assessora da gerência de Correia Pinto, por Responsabilidade Social.

VALORIZAÇÃO DO PATRIMÔNIO CULTURAL



Durante a instalação da linha de transmissão de energia em Mogi das Cruzes, a Kimberly-Clark realizou ações para conscientizar alunos, professores e moradores do município sobre a importância da preservação do patrimônio cultural. "Decidimos fazer esse trabalho mesmo após não encontrar nenhum sítio arqueológico na área da linha. Elaboramos cartilhas e apostilas, e fizemos ações com os professores e palestras com alunos e moradores", diz Janaína Rodrigues, gerente de Meio Ambiente da companhia. A cartilha serviu como material de apoio aos professores, explicando a importância da educação patrimonial e sugerindo vários tipos de atividades para serem desenvolvidas com os alunos. Para explorar o tema linguagem, a indicação foi coletar material em entrevistas e pesquisas; transformá-lo, com a elaboração de peças de teatro, exposições, histórias e discussão na sala de aula; também foi feita uma pesquisa de termos de épocas passadas, comparando-os com os usados atualmente e identificando a diferença de pronúncia. Em história, a ideia foi a de conhecer objetos patrimoniais, sítios arqueológicos, edifícios e centros históricos que remetem à história do Brasil e do mundo. Entre as atividades, foram elaboradas oficinas de arqueologia, arte indígena; memória, com elaboração de colchas de retalho e livros de tecidos e até de confecção de taipa de mão, técnica de construção muito usada na arquitetura colonial brasileira, que vem sendo resgatada pela bioconstrução.



Projeto Mulher Atuação

Uma iniciativa da Kimberly-Clark, uma conquista delas.

Com o objetivo de melhorar a qualidade de vida das moradoras da região de Camaçari, a Kimberly-Clark criou o **Projeto Mulher Atuação**, que promove encontros de orientação sobre direitos da mulher, capacitação profissional, inclusão no mercado de trabalho e geração de renda.

Confira os temas abordados pelo projeto:

- História das conquistas das mulheres do Brasil;
- Tipos de violências, violência sexual e saúde da mulher;
- Desenvolvimento de competências e habilidades;
- Plano de negócio;

- Mundo do trabalho – mercado formal e informal;
- Entrevista e elaboração de currículos;
- Educação financeira pessoal;
- Orçamento familiar;
- Comportamento empreendedor;
- Microcrédito;
- Planejamento financeiro do negócio;
- Postura e aspectos comportamentais no ambiente de trabalho.

O **Projeto Mulher Atuação** dá condições para que as mulheres possam mostrar sua força e ocupar seu lugar.



REMÉDIOS, ESTETOSCÓPIOS,
AMBULÂNCIAS.
OLHA QUANTA COISA
JOGAMOS NO LIXO.



NO ANO PASSADO, A PREFEITURA DE SÃO PAULO GASTOU COM LIMPEZA URBANA E COLETA DE LIXO QUASE UM QUARTO DO VALOR APLICADO NA SAÚDE. SE VOCÊ JOGAR MENOS LIXO FORA, RECLAR MAIS E APROVEITAR AO MÁXIMO TUDO O QUE CONSUME, SOBAM MAIS RECURSOS PARA INVESTIR EM ÁREAS TÃO IMPORTANTES COMO A SAÚDE, O QUE É CERTAMENTE MELHOR DO QUE JOGAR O DINHEIRO NO LIXO. PARA CONSTRUIR UM LUGAR MELHOR, O PRIMEIRO GESTO ESTÁ EM SUAS MÃOS.

SEU CONSUMO
TRANSFORMA O MUNDO.

INSTITUTO
akatu
Pelo consumo consciente

WWW.AKATU.ORG.BR