



# Balanço Social 2006





"Que ninguém se engane, só se consegue a simplicidade através de muito trabalho".

*Clarice Lispector*

**05**



## Apresentação

- 06 Mensagem do Presidente
- 08 Linha do Tempo
- 10 Produtos e Categorias
- 13 Sustentabilidade
- 14 Desafio
- 15 Corporação

**16**



## Procedimentos e Operações

- 17 Cadeia de Suprimentos
- 20 Unidades de Produção
- 22 Logística
- 23 Finanças

**24**



## Integração Humana

- 25 Recursos Humanos
- 34 Clientes e Consumidores

**38**



## Desenvolvimento Socioambiental

- 38 Meio Ambiente
- 42 Comunidade

**46**

Indicadores 2006





## Mensagem do Presidente



A terceira edição do Balanço Social Kimberly-Clark Brasil contempla as ações empreendidas ao longo de 2006, ano em que a empresa comemorou sua primeira década de atuação.

Desde o início das nossas atividades no País, em associação com outras empresas já existentes no mercado brasileiro, buscamos enfatizar uma cultura empresarial voltada para liderança e inovação, o que nos possibilitou conquistar posições de destaque em todas as categorias em que atuamos. Dessas aquisições não herdamos somente negócios e equipamentos, mas também muitas pessoas talentosas e capazes que foram decisivas para o nosso crescimento ao longo destes 10 anos.

Minha tarefa ao entrar na Companhia, em 2002, foi reformular as operações da Kimberly-Clark Brasil, unindo as duas administrações então existentes, o que nos deu oportunidade de perseguir altas taxas de crescimento. Nestes três últimos anos, dobramos o nosso faturamento que chegou a R\$1,6



bilhão em 2006, e pretendemos dobrar novamente, nos próximos cinco anos.

Hoje, o Brasil representa 50% do volume de consumo da América Latina e 30% do faturamento da região e nosso crescimento nesta década foi da ordem de 490% em dólar.

Nestes 10 anos, ganhamos mercado, entramos em novos segmentos, reformulamos a maneira de atuar na manufatura, reestruturamos a nossa área de vendas e reorganizamos também a nossa cadeia de suprimentos, adaptando-a ao modo Kimberly-Clark de fazer negócio. Uma mostra disso é a ampliação da nossa unidade de Cuidados com a Família e a construção do nosso centro de distribuição também em Mogi das Cruzes (SP), com mais de 60.000 m<sup>2</sup> e que será inaugurado em 2007. Esses *sites*, nos quais investimos cerca de US\$ 50 milhões, nos darão mais agilidade, contribuirão para a redução dos nossos custos e para o melhor atendimento aos nossos clientes.

Estamos atentos para a sustentabilidade tanto quanto para o nosso crescimento. É ela que pauta as nossas ações e nos tem guiado antes mesmo da disseminação do termo. Para esta edição, buscamos ampliar o diálogo com os nossos principais públicos de relacionamento, ouvimos a opinião dos nossos fornecedores, clientes, público interno e comunidades onde atuamos e, como evolução de nossas práticas, manifestaremos, neste relatório, os compromissos públicos que poderão ser acompanhados nos próximos anos e que, certamente, nos levarão a atingir nossas metas desafiantes previstas para os próximos anos.

Boa leitura e muito obrigado por seu interesse na Kimberly-Clark.

**João Luiz Damato**  
*Presidente da Kimberly-Clark Brasil*  
*Vice-presidente para a América Latina*



JULHO DE 1996

MAIO DE 1998

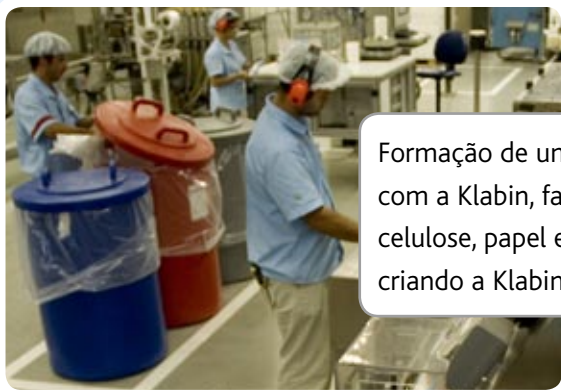
JULHO DE 1999

DEZEMBRO DE 1999

## Linha do Tempo

A Kimberly-Clark chega ao Brasil com a aquisição de 51% do controle acionário da Kenko, criando a Kimberly-Clark Kenko.

A Klabin-Kimberly compra a Lalekla, fabricante de sistemas e produtos de higiene, e a Bacraft, fabricante de papel.



Formação de uma joint venture com a Klabin, fabricante de celulose, papel e produtos de papel, criando a Klabin-Kimberly S.A.

A Kimberly-Clark adquire o controle acionário da Kacel (wipes) e da Daltex, posteriormente denominada Gerincomfort, fabricante de descartáveis para incontinência.





AGOSTO DE 2003

ABRIL DE 2004

JULHO DE 2006

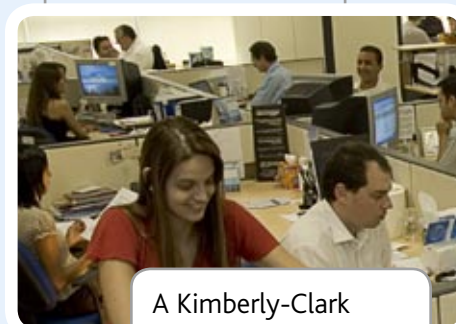
SETEMBRO DE 2006

NOVEMBRO DE 2006



A Klabin-Kimberly S.A. passa a se chamar Kimberly-Clark Brasil Indústria e Comércio de Produtos de Higiene Ltda.

A Companhia comemora 10 anos de atuação no País com um crescimento de 490% em dólares.



A Kimberly-Clark adquire 100% das quotas da Kenko, assumindo o controle acionário da Kimberly-Clark Kenko.



Aquisição de 100% do controle acionário da Klabin-Kimberly S.A.



Desativação da fábrica Bacraft, de Santo Amaro (BA).

**Nossa missão  
é melhorar a  
saúde, a higiene  
e o bem-estar  
das pessoas  
todos os dias, em  
todos os lugares**



Eduardo Aron,  
Categoria Cuidados Femininos e Infantis

## Produtos e Categorias

Em seus 10 anos de existência, a Kimberly-Clark Brasil já faz parte da história da higiene no Brasil. Desde a sua entrada no País, possibilitou o acesso de grande parte da população aos seus produtos, cumprindo a sua missão de levar melhores condições de higiene e saúde, todos os dias, a todos os lugares. Estar em todos os pontos de vendas possíveis e ao alcance de toda a população faz parte da nossa estratégia.

As marcas da empresa como Neve®, Íntimus®, Turma da Mônica® e Kimberly-Clark Professional® estão incorporadas ao dia-a-dia de milhões de brasileiros e são líderes na maioria dos mercados em que atuam.

No Brasil, a Kimberly-Clark produz ou comercializa produtos nas seguintes linhas:

### Cuidados Femininos e Infantis

Cuidar da higiene íntima da mulher requer uma atenção permanente para com as necessidades do público feminino. Nesse sentido, a Kimberly-Clark investe em pesquisas e desenvolvimento de soluções inovadoras para oferecer mais conforto e segurança às suas consumidoras.

A empresa produz os absorventes Intimus®, os primeiros a utilizar gel em toda a sua linha, formato anatômico e embalagem individual. Com 22% das vendas do segmento, é a marca de absorvente mais lembrada e preferida pelas brasileiras.

Em 2006, foram lançadas as versões Premium e Soft Touch de absorventes e o sabonete líquido Intimus®, oferecendo mais opções para as mulheres.

- **Absorventes**
  - Intimus Gel®

- **Protetores diários**
  - Intimus Days®
- **Lenços umedecidos**
  - Intimus®

Promover o acesso do maior número de pessoas às facilidades e benefícios de produtos que tornam a vida mais prática e saudável é um dos objetivos permanentes da Kimberly-Clark. Essa é a forma da empresa contribuir para melhorar as condições de higiene e bem-estar da sociedade. Isso é particularmente notável na mudança de hábitos promovida com a popularização das fraldas descartáveis, ocorrida na última década.

Na categoria infantil, a fralda Turma da Mônica® é líder de mercado, com 24% do volume, e a marca mais lembrada do Brasil, nesse segmento. Em 2006, foram lançadas as versões Premium Soft Touch, a primeira fralda respirável do Brasil e Noturna, que garante 12 horas de proteção e tem respiros para evitar assaduras. Aproveitando a boa receptividade à marca, a Kimberly-Clark Brasil preparou o lançamento da linha cosmética infantil da Turma da Mônica® com xampus, condicionadores, sabonetes, colônias, loções hidratantes e talcos. Esses produtos devem ser comercializados a partir do começo de 2007.

A linha Huggies® é composta de completa variedade de fraldas que inclui as versões para natação Little Swimmers® e os calções de treinamento Pull-ups®. Os lenços umedecidos Baby Wipes® são sinônimos da categoria. Ambas também lideram em seus segmentos.

- **Fraldas**
  - Turma da Mônica®
  - Huggies®

#### ■ Lenços umedecidos

- Baby Wipes®
- Huggies®
- Turma da Mônica®

## Cuidados com Adultos

Preocupada com a comodidade e o conforto das pessoas com problemas de incontinência, a Kimberly-Clark desenvolveu a linha Depend Plenitud®, que tem como principal produto as fraldas descartáveis para uso adulto. A Depend Plenitud® Noturna foi o primeiro produto do gênero projetado para ser usado à noite.

#### ■ Fraldas

- Depend Plenitud®

## Cuidados com a Família

Melhorar continuamente as condições de conforto e higiene das pessoas elevando os indicadores gerais de saúde. Esse tem sido o foco dessa categoria de produtos Kimberly-Clark. No Brasil, a empresa é líder, em faturamento, do mercado de papéis higiênicos e sua tradicional marca Neve® é a mais vendida no segmento de papéis de folha dupla. Desde 2004, a Kimberly-Clark adota no Brasil a sua marca mundial Scott®, para a linha de papéis higiênicos nas versões folhas simples e duplas, fabricados com papel 100% reciclado. Juntas, as duas marcas detêm 25% das vendas do segmento de papéis de folha dupla. A denominação Scott® também foi estendida à antiga linha de papel toalha Chifon®.

Nessa mesma categoria, a Kimberly-Clark fabrica os guardanapos Grand Hotel® e a linha Kleenex®, marca mundial da empresa para lenços de papel.

#### ■ Lenços

- Kleenex®



#### ■ Papel higiênico

- Neve®
- Scott®

#### ■ Papel toalha

- Scott®
- Chifon®

#### ■ Guardanapos

- Scott®
- Grand Hotel®

## Kimberly-Clark Professional®

A Kimberly-Clark Professional® (KCP), divisão de produtos B2B da companhia, atua de forma destacada no fornecimento de produtos para os mais diversos segmentos como escolas, escritórios, hospitais, hotéis, indústrias e restaurantes. Os produtos contribuem para melhorar as condições sanitárias e de bem-estar dentro das empresas. Para atender esses clientes corporativos a KCP tem duas ramificações:

### Washroom

Produtos de higiene voltados para toalete. Ampla linha de papéis toalha, papéis higiênicos, sabonetes, guardanapos, wipers e acessórios para banheiro.

A KCP introduziu no mercado brasileiro as toalhas de cor branca, os dispensers de plástico ABS e os saquinhos para descarte de absorventes higiênicos.

A empresa lançou, ainda, o sistema “No touch”, em que o usuário puxa a toalha sem nenhum contato com o dispenser, evitando riscos de contaminação.

#### ■ Dispenser

- Linha Windows®
- Linha Aqua
- Linha Lalekla®



**A Kimberly-Clark tem foco na melhoria contínua das condições de conforto e higiene. Ela também promove o acesso do maior número de pessoas às facilidades e benefícios de produtos que tornam a vida mais prática e saudável**



Luiz Valentini, KCP

- **Toalha de mão**
- **Papel higiênico**
- **Sabonetes e higienizadores**
- **Assessórios para banheiro**
- **Guardanapos e toalhas**

#### **Workplace**

Linha dirigida a uso profissional, é formada por produtos que propiciam mais proteção, higiene e segurança no trabalho.

Um dos produtos dessa linha é o Hydroknit, um wiper (tecido-não-tecido) para limpeza intensiva, que alia a resistência do polipropileno e a absorção das fibras de papel, substituindo com vantagens estopas e panos. Por sua alta capacidade de retenção de líquidos, a KCP tomou a decisão de não comercializar o Hydroknit para determinadas empresas químicas. Essa restrição tem o objetivo de evitar que o descarte indevido do Hydroknit com líquidos poluentes comprometa o ambiente.

- **Lençol hospitalar**
- **Proteção individual**
- **Wipers**

#### **Kimberly-Clark Health Care**

A Kimberly-Clark comercializa, no Brasil, produtos desenvolvidos para melhorar o padrão de qualidade nos serviços de saúde e diminuir o risco de infecção hospitalar. Uma linha completa de paramentação, voltada especificamente à redução da infecção hospitalar no sítio cirúrgico (aventais, campos cirúrgicos, máscaras, toucas e propés), além de dois produtos inovadores: o Integuseal e o Patient Warming.

O primeiro é um selante microbiano que impede a migração da flora bacteriana para

o sítio cirúrgico. O outro é um equipamento que permite a manutenção da temperatura normal do paciente durante cirurgias longas e complexas, e evita a hipotermia, condição muito comum nessas cirurgias e que aumenta o risco de infecção hospitalar, além de prejudicar a recuperação do paciente.

A K-C também possui soluções para redução da Pneumonia Associada à Ventilação Mecânica (PAVM), doença responsável por 29% das infecções hospitalares no Brasil: o Trach Care é um sistema fechado de aspiração para pacientes em respiradores e o Microcuff, tubo endotraqueal que “sela” a traquéia impedindo a passagem de secreções que causam a pneumonia, também disponibilizado para uso pediátrico. A empresa oferece ainda o Oral Care para limpeza bucal e o Bal Cath, catéter para coleta de amostra para diagnóstico de pneumonia.

Outro produto é o Mic-Key, tubo de alimentação enteral de baixo perfil, usado por pacientes que necessitem receber alimentação diretamente no estômago. É um aparelho discreto, mais seguro e menos agressivo do que os modelos convencionais, que permite ao seu portador ter uma rotina próxima à normal.

- **Controle de infecção no sítio cirúrgico:**
  - Paramentação cirúrgica
  - Integuseal
  - Patient Warming
- **Controle de Pneumonia Associada à Ventilação Mecânica:**
  - Trach Care
  - Microcuff
  - Oral Care
  - Bal-Cath
- **Alimentação enteral:**
  - Mic
  - Mic-Key
  - Pegs



# Sustentabilidade

As estratégias da Kimberly-Clark Brasil visam sempre assegurar o sucesso do negócio a longo prazo e, ao mesmo tempo, contribuir para o desenvolvimento da comunidade, o meio ambiente saudável e a estabilidade da sociedade. A empresa reflete vários valores em suas práticas, que podem ser conhecidas e comprovadas ao longo desta publicação.

Os dados do Balanço Social seguiram os indicadores do Instituto Ethos Responsabilidade Social e a Apoena Social realizou uma pesquisa com os públicos de interesse da empresa. Alguns fornecedores, clientes e representantes da comunidade participaram como parte do público externo e opinaram sobre indicadores específicos, como atendimento ao cliente e projetos com a comunidade. Os diretores, especialistas e demais colaboradores, contribuíram com entrevistas e dados, e responderam questionários para aprofundamento das informações. O objetivo não é apenas relatar o que a empresa faz, mas medir a percepção das pessoas e analisar diferentes opiniões que nortearão as ações da Kimberly-Clark Brasil nos próximos anos.

A preservação ambiental é um compromisso assumido há algum tempo, com indicadores que apresentam resultados cada vez melhores e valores já incorporados pelos seus funcionários.

No âmbito social, além de empregar mais de 2.000 pessoas, a empresa mostra sua preocupação com seu desenvolvimento contínuo, relaciona-se com seus fornecedores de forma ética e de ajuda mútua e colabora com a comunidade

por meio de seus projetos. Ela também mantém a constante preocupação com a qualidade e segurança dos produtos oferecidos aos seus clientes e consumidores.

Completando o tripé da responsabilidade social, a empresa acompanha todos os processos contábeis e exerce um rígido controle sobre seus procedimentos e operações financeiras para assegurar um crescimento firme e estável.

Os indicadores econômicos, ambientais e sociais refletem o compromisso da Kimberly-Clark Brasil em garantir a perenidade de seu negócio. A empresa sabe que os resultados nas áreas socioambiental de uma empresa são tão importantes quanto seu bom desempenho financeiro.

“Desenvolvimento sustentável é aquele que satisfaz as necessidades do presente sem comprometer a capacidade das futuras gerações satisfazerem suas próprias necessidades”.

*Gro Harlem Brundtland,  
1ª presidente da Comissão  
Mundial de Meio Ambiente e  
Desenvolvimento da ONU*



**A empresa deve estar preparada para superar as crescentes dificuldades de um mercado cada vez mais ágil, exigente e competitivo. Para isso ela planeja inovar e desenvolver uma cultura interna dedicada a “Servir ao Cliente”**

## Desafio

Para continuar sendo uma empresa líder e atingir as ambiciosas metas estabelecidas pela companhia em âmbito global, não basta que a Kimberly-Clark Brasil esteja atenta às oportunidades de crescimento e evolução. Ela deve estar preparada para superar as crescentes dificuldades de um mercado cada vez mais ágil, exigente e competitivo.

Nesse contexto, a Kimberly-Clark Brasil definiu e estabeleceu alguns grandes desafios.

### Controles gerenciais

A empresa deve adequar seus processos, sistemas e procedimentos de controle gerencial de modo a assegurar as condições de controle de um processo acelerado de crescimento e de mudanças de modelo de negócios da Kimberly-Clark.

### Modelo de gestão

Atualizar e formatar o modelo de gestão e de qualidade da empresa

para promover uma atuação mais focada em resultados e nas exigências de qualidade compatíveis com uma estratégia de liderança de mercado.

### Recursos humanos

Preparar a organização por meio de treinamento, adequação de perfis funcionais e reorientação dos seus valores para uma atuação voltada para o ponto de venda.

### Modelo comercial

Adotar práticas de gestão de vendas, pricing, distribuição e merchandising para uma estratégia de crescimento de distribuição numérica e de atuação intensa no ponto de venda.

## Grupo de trabalho

Como resposta a alguns desses desafios, a Kimberly-Clark planeja inovar e desenvolver uma cultura interna dedicada a “Servir ao Cliente”.

O objetivo é abranger o planejamento e a organização da vida diária dos membros da equipe de vendas, sincronizar com a distribuição física das marcas e cobrir até a última atividade que garante o pleno atendimento do pedido sem restrições.

Um time de profissionais composto por onze pessoas trabalhará durante aproximadamente oito meses em regime de dedicação exclusiva e integral. Esta equipe responderá diretamente para a presidência durante este período e seus membros estarão desvinculados de suas atividades atuais.

O projeto envolve todas as áreas da empresa e visa agilizar processos, facilitar o relacionamento e otimizar os negócios da Kimberly-Clark, estabelecendo uma via expressa que liga a companhia a seus clientes.



# Corporação

A Kimberly-Clark é uma companhia com liderança global em saúde e higiene que emprega mais de 55 mil funcionários no mundo inteiro e atinge vendas de até 16,7 bilhões de dólares. As marcas globais são vendidas em mais de 150 países e a empresa mantém fábricas em 37 deles. Todos os dias, 1,3 bilhões de pessoas acreditam que os produtos e soluções da Kimberly-Clark tornam a vida mais fácil e por isso, a empresa está entre as três primeiras, com maior participação de mercado em 80 países.

Em termos globais, a Kimberly-Clark Brasil ocupa um lugar de importância para a corporação. Algumas das iniciativas ou determinações estabelecidas pela matriz têm impacto nas operações e dia-a-dia das unidades em todo o mundo. Outras tratam sobre mercados específicos. Destacamos as mais relevantes para a Kimberly-Clark.

## Fazer o que é certo

Com o objetivo de conscientizar os funcionários para o Código de Conduta da empresa, as áreas de Assuntos Legais e RH, promoveram em 2006, uma série de palestras informativas em todas as unidades Kimberly-Clark Brasil. Os encontros também serviram para divulgar a Linha Ética 0800, serviço global implantado em 2006 para atender denúncias de práticas e atitudes que vão contra o Código de Ética da Kimberly-Clark. O atendimento, centralizado nos Estados Unidos, pode ser acionado de diversos países e em vários idiomas. Os casos são analisados e os resultados são enviados ao país de origem para que sejam aplicadas as medidas necessárias.

## BRICIT

Ao lado de Rússia, Índia e China, o Brasil compõe o grupo dos principais países emergentes, conhecidos pela sigla BRIC,

criada pelo Banco Goldman Sachs. São nações cuja economia tem um grande potencial de crescimento para os próximos anos. Dentro de sua estratégia global de expansão a Kimberly-Clark instituiu o BRICIT que, além dos países acima, inclui Indonésia e Turquia. Dentre todos eles, o Brasil é considerado como prioridade pela Kimberly-Clark Corporation, devido ao seu perfil demográfico e ao mercado local que apresenta, ainda, um forte potencial de expansão. Contribuem, ainda, os custos de produção relativamente mais baixos e a grande disponibilidade de matéria-prima.

## Governança corporativa

Por ter ações negociadas na Bolsa de Valores de Nova York, a Kimberly-Clark está sujeita à lei americana Sarbanes-Oxley (SOx), assinada em 2002 pelos senadores Paul Sarbanes e Michael Oxley, que estabelece medidas de auditoria e segurança extensivas a todas as unidades da companhia ao redor do mundo. A SOx determina desde o controle dos processos operacionais da empresa até a geração de relatórios financeiros transparentes, além do comprometimento pessoal dos diretores para diminuir os riscos aos negócios e evitar fraudes, garantindo a transparência na gestão das empresas.

Para assegurar o cumprimento da SOx pelas suas unidades, a Kimberly-Clark realiza, anualmente, auditorias em todas as suas filiais. Em 2006, a Kimberly-Clark Brasil foi certificada como "well controlled" nos seus controles internos e padrões. Essa classificação indica baixa probabilidade de erros nos procedimentos, o que garante confiabilidade das informações contábeis e evita erros no balanço patrimonial. Bons resultados nesses indicadores são considerados para recomendações de investimento, principalmente, em mercados em crescimento.

**Entre todos os países em desenvolvimento, o Brasil é considerado como prioridade pela Kimberly-Clark Corporation, devido ao seu perfil demográfico e ao mercado local que apresenta, ainda, um forte potencial de expansão**



Marco Antônio Iszlaji,  
Assuntos Legais e Corporativos

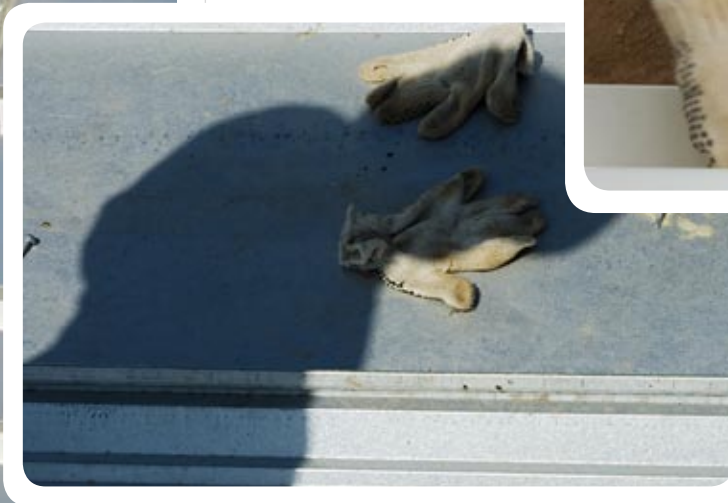




# Procedimentos e Operações

*Obras do novo Centro de Distribuição, em Mogi das Cruzes*





## Cadeia de Suprimentos

A Kimberly-Clark Brasil acredita que estabelecer uma relação de confiança e desenvolvimento mútuo com os seus fornecedores também colabora para que ela seja sustentável, afinal, para assegurar a excelência de seus produtos e serviços é fundamental que ela possa contar com matérias-primas, insumos e serviços logísticos da mais alta qualidade. Para isso, ela adotou algumas iniciativas visando estreitar e prolongar essas parcerias e assegurar um relacionamento de longo prazo.

Há alguns anos, a Kimberly-Clark tem estendido seus princípios de postura ética aos fornecedores. Todos eles recebem uma cópia do Código de Conduta da empresa e assinam



*Pedro Coletta, Supply Chain*



um termo de adesão. 80% dos fornecedores entrevistados em pesquisa, baseada nos indicadores do instituto Ethos, têm informações sobre seus princípios éticos.

Uma prova do bom relacionamento da empresa com seus fornecedores é que nessa mesma pesquisa, mais da metade dos entrevistados informam que a Kimberly-Clark, além de contribuir para a melhoria gerencial dos fornecedores, mantém com eles relações comerciais duradouras e utiliza critérios de negociação que consideram seu crescimento futuro.

Ao mesmo tempo em que fortalece seus vínculos com os fornecedores, a Kimberly-Clark também desenvolve mecanismos de controle para assegurar que eles mantenham uma alta qualidade e o compromisso com os princípios e valores defendidos pela empresa.

Periodicamente, a Kimberly-Clark atualiza a sua lista dos 70 principais fornecedores, divididos em categorias A, B e C, de acordo com a sua qualidade e volume fornecido. Esse grupo, que responde por 80% do valor das compras feitas pela empresa,

passa por uma auditoria realizada por uma equipe de especialistas em qualidade, finanças e segurança no trabalho, acompanhada por colaboradores da Cadeia de Suprimentos.

Foram realizadas, em 2006, inspeções sobre boas práticas de fabricação em alguns desses fornecedores para verificar se estão de acordo com a norma ISO 9000. Para 2007, o processo terá continuidade e estão planejadas novas inspeções. Isso permite ter a rastreabilidade no processo de produção.

Em 2006, a K-C implantou um sistema de avaliação da qualidade das aparas que a empresa compra. Foi criada uma matriz com 7 quesitos importantes segundo os quais os 20 principais fornecedores de aparas da empresa foram avaliados. O objetivo é acompanhar, ao longo do tempo, a evolução da qualidade do material enviado por cada um desses fornecedores.

A Kimberly-Clark Brasil também promoveu uma campanha para incentivar os funcionários dos aparistas a ficar mais atentos

à qualidade do material recolhido. A campanha visa garantir que eles separem das aparas, os elementos contaminantes que dificultam o processo de reciclagem do papel.

Para incentivar a participação das pessoas, a empresa premia os fornecedores e seus funcionários que tiverem melhor qualidade na matéria-prima fornecida.

Como parte de seu compromisso com a questão ambiental, a Kimberly-Clark Brasil só adquire matéria-prima para fabricação de seus papéis de florestas certificadas, ou seja, de áreas de replantio devidamente autorizadas pelo Ibama e pelo Forest Stewardship Council® (FSC®).

50% das empresas não empregam cloro livre no processo de fabricação, sendo que até o final de 2007 todas atenderão este importante quesito.

## Desconto Fornecedor

O Programa de Desconto Fornecedor consiste num convênio firmado entre a Kimberly-Clark Brasil e uma instituição financeira, por meio do qual o fornecedor pode antecipar os recebíveis de vendas efetuadas à empresa, numa transação em que todos saem ganhando.

Para o fornecedor a vantagem é ter acesso rápido, simples e seguro a um financiamento com juros abaixo do mercado, uma vez que a operação é viabilizada com o aval da Kimberly-Clark no banco. Com isso, o fornecedor não compromete suas linhas de crédito e pode melhorar o fluxo de caixa para realizar investimentos no seu negócio.

Já a Kimberly-Clark se beneficia com a ampliação do prazo para pagamento e evita o aumento de custos que seus fornecedores, inevitavelmente, teriam de repassar, caso tivessem de arcar com os juros de mercado.

A vantagem para o banco é o ganho financeiro das operações de desconto e o baixo risco representado por essas operações, uma vez que a garantia é dada pela própria Kimberly-Clark Brasil.

O Programa de Desconto Fornecedor já permitiu à empresa ampliar em 30% os prazos de pagamento e reduzir custos negociados com os fornecedores cadastrados. Em 2006, o valor total negociado chegou a R\$ 5 milhões.



**A Kimberly-Clark só adquire matéria-prima para fabricação de seus papéis de florestas certificadas, ou seja, de áreas de replantio devidamente autorizadas pelo Ibama e pelo Forest Stewardship Council® (FSC®)**





## Unidades de Produção

A Kimberly-Clark Brasil mantém no País cinco unidades de produção onde são fabricados papéis higiênicos, fraldas, papéis toalha, lenços umedecidos e protetores diários.

As unidades estão localizadas nos Estados de São Paulo, Santa Catarina e Rio Grande do Sul.

Na fábrica de Eldorado do Sul (RS), distante 12 quilômetros de Porto Alegre, são produzidos absorventes e protetores diários da marca Intimus®, na antiga unidade Kenko.

Em Correia Pinto (SC), cidade a 225 quilômetros de Florianópolis, fica a unidade responsável pela produção de papéis higiênicos Neve® e Scott®. Em 2003, Correia Pinto foi separada da Klabin e a Kimberly-Clark instalou uma fábrica que utiliza aparas de papel com capacidade para processar até 7.500 toneladas por mês de material e uma estação de tratamento de água própria.

Comparado ao processo convencional, a reciclagem demanda um consumo maior de energia elétrica, mas a empresa tem feito investimentos para reduzi-lo em outros pontos da produção. Os resultados têm sido satisfatórios, mas ainda há boas oportunidades de melhorias.

No Estado de São Paulo, estão localizadas as outras três unidades de produção.

A fábrica de Mogi das Cruzes, a 63 quilômetros da cidade de São Paulo, é a maior unidade de produção de papel higiênico Neve® e Scott®. Em 2006, ela recebeu investimentos de US\$ 30 milhões para ampliação do parque fabril.

Em Suzano (SP), está situada a fábrica de 140 mil m<sup>2</sup> onde são fabricadas fraldas descartáveis, lenços umedecidos e absorventes. Além de abastecer o mercado brasileiro, essa unidade destina cerca de 60 mil caixas de lenços umedecidos para outras unidades da corporação, localizadas na Argentina, Bolívia, Colômbia, Costa Rica, República Dominicana, Equador, El Salvador, Honduras, Peru, Venezuela e México.

A terceira unidade paulista é a de Cruzeiro que produz papéis higiênicos, papel toalha e guardanapos. Dentro dos planos de consolidação da Kimberly-Clark Brasil de concentrar a produção de itens afins, a unidade de Cruzeiro passou a não atender aos requisitos de otimização logística do grupo e deverá ter suas atividades encerradas em 2007. Todas as linhas de produto dessa unidade serão transferidas para Mogi das Cruzes.





## Consolidação da Kimberly-Clark Brasil

Como parte da estratégia de crescimento da corporação, a Kimberly-Clark tomou a decisão de reestruturar algumas linhas e categorias para concentrar as suas operações na região centro-sul do Brasil.

Para alcançar as metas previstas, foi dado foco na redução de custos de produção e de logística e aumento da produtividade. Tal resolução teve como conseqüências a modernização de algumas unidades e a construção de um novo centro de distribuição, mas também implicou o deslocamento de operações e a desativação de fábricas.

Nesse contexto, a unidade Bacraft, em Santo Amaro (BA), passou a ser pouco rentável e a companhia optou pelo seu fechamento. No entanto, antes de desativá-la, houve um amplo estudo de impactos causados por essa decisão e de como reduzi-los ao mínimo, feito em conjunto com a Prefeitura e a comunidade locais.

As instalações da fábrica foram vendidas para a Papéis Penha, que produz papel de embalagens em Santo Amaro.

A marca Confortex, com a qual a Kimberly-Clark Brasil atuava localmente, foi licenciada para a Fex Indústria e Comércio de Papéis.

Parte dos funcionários da Bacraft foi absorvida por essas duas empresas. Outros 15% foram transferidos para unidades da K-C na região Sudeste. Além disso, a consultoria KPMG foi contratada para orientar os demais para reinserção no mercado de trabalho.

Como medida ambiental, a companhia contratou uma consultoria para realizar avaliações na unidade fabril e desenvolver um projeto de encerramento do aterro industrial próximo à unidade, que recebia os resíduos da fábrica.

A preocupação com a comunidade, as pessoas e o meio ambiente deixa clara a postura da Kimberly-Clark Brasil, que possui a responsabilidade social integrada com a estratégia corporativa de aumentar a produção de papéis de folha dupla. Parte do equipamento da unidade fechada foi deslocada para ampliação da fábrica de

**As mudanças estratégicas pelas quais a Kimberly-Clark Brasil vem passando em 2006 e 2007 são para garantir a sustentabilidade da empresa e na opinião dos funcionários ela vem conduzindo o processo de forma adequada**



**Estudos de impacto ambiental revelaram que o local planejado para sediar o novo Centro de Distribuição era habitat para espécies ameaçadas de extinção. Por isso, a empresa optou por construí-lo em outro lugar**

Mogi das Cruzes, onde a Kimberly-Clark investiu também na conversão e renovação de máquinas.

No mesmo processo de reestruturação e reforço das linhas mais rentáveis, está prevista a desativação da fábrica da Kimberly-Clark, em Cruzeiro, SP, que também produz papel higiênico de folha simples e produtos para a Kimberly-Clark Professional®. Para tanto, foi feito um planejamento semelhante ao efetuado em Santo Amaro visando reduzir os impactos sociais do fechamento.

Todas as mudanças estratégicas pelas quais a Kimberly-Clark passou em 2006 e passará em 2007 são para garantir a sustentabilidade da empresa. Na pesquisa realizada pelo Great Place to Work® Institute com os colaboradores de todas as unidades, ficou demonstrado que eles estavam cientes de que a empresa passava por um processo de mudança e acreditavam ser algo necessário. Segundo a pesquisa, os funcionários acham que a Kimberly-Clark Brasil vem conduzindo esse processo de forma adequada.

## Logística

Com o objetivo de concentrar seu estoque e melhorar o atendimento aos clientes, a Kimberly-Clark Brasil iniciou, em 2006, a construção de um novo centro de distribuição em Mogi das Cruzes, com área de 62 mil m<sup>2</sup>.

O novo centro havia sido projetado para ocupar um terreno próximo à fábrica de Kimberly-Clark de Mogi. No entanto, antes de dar início às obras, foi elaborado um minucioso estudo de impacto ambiental, feito pela Gaia Consultoria Ambiental, que constatou que a área era habitat de três espécies ameaçadas de extinção: curió (*Oryzoborus angolensis*), gato-do-mato-pequeno (*Leopardus tigrinus*) e sagüi-da-serra-escuro (*Callitrix aurita*); e considerou imprópria a instalação do centro de distribuição.

Por essa razão, a empresa optou por construí-lo em outro local, distante 20 quilômetros do terreno originalmente



## Finanças

planejado, mas onde o impacto ambiental causado seria muito menor.

O nome da nova instalação, que irá se chamar Centro de Distribuição Mata Atlântica, foi escolhido em concurso promovido entre os colaboradores da empresa e é uma homenagem ao ecossistema local e à preocupação em preservá-lo ao máximo.

A centralização irá concentrar todas as operações de três centros de distribuição que a Kimberly-Clark ocupa na região, um deles, em instalações compartilhadas com a empresa Kolumbus.

Isso permitirá uma distribuição melhor das operações no decorrer do mês, gerando uma reorganização no fluxo de veículos.

Antes, as cargas e descargas eram feitas em algumas datas, o que sobrecarregava o sistema viário local nesses dias e interferia no tráfego e na tranquilidade das pessoas.

A Kimberly-Clark Corporation elege, todos os anos, os melhores projetos e procedimentos financeiros em termos globais e os premia com o "World-Class Finance Award". Por três anos consecutivos, a Kimberly-Clark Brasil recebeu esse reconhecimento.

Em 2006, ela foi novamente premiada pelo seu Business Center, uma operação em parceria com o Citibank para direcionar todo o atendimento de cobrança e faturamento da empresa a dois números 0800 exclusivos administrados pelo banco. Todo o serviço é efetuado por profissionais do Citibank que recebem treinamento completo para conhecer as áreas e o ambiente de negócios da Kimberly-Clark Brasil.

O objetivo é oferecer serviços de qualidade, com toda a expertise de um banco especializado. Com o Business Center, também foram introduzidos os pagamentos e cobranças on-line, dando mais agilidade às transações e facilidade para clientes e fornecedores.



*Juan Lenis Bravo, Financeiro*





**Integração Humana**





## Recursos Humanos

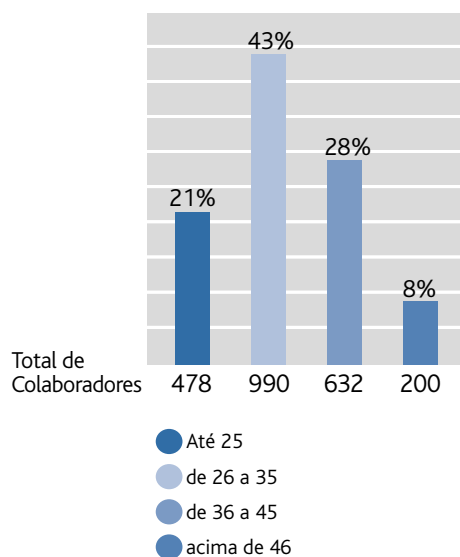
O quadro de profissionais da Kimberly-Clark Brasil é constituído por cerca de 2.300 colaboradores, distribuídos em suas cinco unidades fabris e o escritório central.

A empresa também conta com 1.050 terceirizados nas fábricas e no escritório, sendo que 470 são profissionais de merchandising e de vendas em campo.

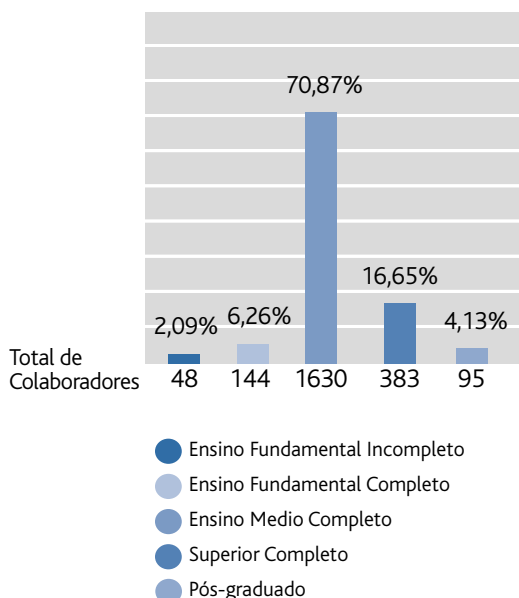
### Diversidade

Durante a elaboração deste balanço, foram realizadas dinâmicas com alguns grupos de colaboradores visando colher opiniões sobre assuntos relativos a tratamento interpessoal. Nas entrevistas realizadas, nenhum deles sente haver qualquer tipo de distinção dentro da empresa,

### Faixa Etária



### Grau de Escolaridade



seja de sexo, raça, religião ou outra espécie. Apesar da predominância de funcionários do sexo masculino, que ainda representam ampla maioria, em 2006, houve um crescimento no número de mulheres que trabalham nas fábricas, inclusive em cargos de chefia. O percentual de profissionais do sexo feminino passou de 17%, em 2005, para 21,13%, no ano seguinte. Além disso, há também maior igualdade entre os salários de homens e mulheres nas funções gerenciais, onde a diferença caiu de 5,55%, em 2005, para 3,54%, em 2006.

Com o intuito de propiciar melhores condições de trabalho a pessoas com deficiência e, com isso, ampliar a sua participação no seu quadro de colaboradores, a Kimberly-Clark instituiu o Programa Faça a Diferença para garantir a diversidade na cultura da empresa, praticar a responsabilidade social e acompanhar as tendências do mercado. O programa tem a preocupação de proporcionar a pessoa com deficiência o desenvolvimento de suas capacidades profissionais, oferecendo a elas a possibilidade de inserção no mercado de trabalho. O foco é voltado para o seu talento e não para suas limitações.

Alguns colaboradores receberam treinamento em Libras, linguagem brasileira de sinais, para facilitar a comunicação com deficientes auditivos. Em Eldorado e Suzano, há colaboradores que conhecem a linguagem dos sinais e, por isso, auxiliam os colegas com dificuldades auditivas.

Como resultado do trabalho para inserção e adaptação para pessoas deficientes, 35 colaboradores portadores de deficiência foram contratados em 2006. Ao todo eles já somam 102 pessoas, ou 4,43% do quadro de funcionários, pouco abaixo dos 5% exigidos por lei. Alcançar esse índice é uma das metas da Kimberly-Clark para 2007.

Para estimular a inserção profissional de jovens, o programa de estágio da empresa manteve 72 estudantes em 2006.

A empresa valoriza seus colaboradores mais antigos e experientes e possui em seus quadros 200 profissionais com idade acima dos 45 anos, 20% a mais que no ano anterior. Do total de funcionários, eles representam 8,78% e, em 2005, eram 7,03%.

Quanto ao grau de instrução há, na empresa, 16,65% de colaboradores que concluíram o nível superior.

## Gestão participativa

A Kimberly-Clark Brasil adota uma cultura de gestão transparente e participativa, fundamental para o êxito da companhia, e que se manifesta por meio de diversas formas.

O Projeto Equipes de Trabalho com Autonomia e Performance Ampliadas (Etapa), iniciado em 2005, hoje faz parte da cultura da organização e com a implantação desse projeto em Correia Pinto, no primeiro semestre de 2006, essa forma de gestão abrange todas as unidades. Atualmente, as áreas de produção são células semi-autônomas e os colaboradores assumem mais responsabilidades com maior independência sobre as operações e o líder cumpre o papel de facilitador.

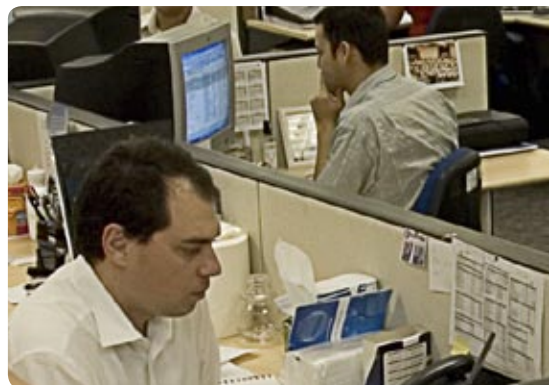
Outro projeto que desde 2005 visou fomentar a participação dos funcionários nos processos da empresa foi o Focus on Reducing Costs Everywhere (Force), programa global da companhia que incentiva os funcionários a apresentar idéias que melhorem os negócios da Kimberly-Clark. O Force busca formas mais efetivas e econômicas para se fazer o trabalho na empresa e recebe idéias que gerem: economia, redução de custos e melhoria do capital de giro.

Como ação complementar ao Force, a Kimberly-Clark Brasil lançou, em 2006, o programa Caçadores de Oportunidades, que tem características

mais adequadas à realidade brasileira, mas sem perder o foco da economia: para o meio ambiente, para a empresa e para as pessoas.

Enquanto no Force, as idéias precisam gerar algum benefício monetário para a empresa, no Caçadores de Oportunidades podem participar tanto sugestões que tragam ganhos financeiros quanto aquelas cujas vantagens são intangíveis, mas resultam em melhores condições de trabalho. Os autores das melhores sugestões são incluídos em um Hall da Fama, figuram em matérias no jornal interno e recebem reconhecimento público na festa de fim de ano. Há, ainda, uma premiação em dinheiro, proporcional ao valor economizado com a implantação da idéia sugerida. As idéias que não resultam num retorno financeiro, recebem prêmios como camisetas, bonés e jaquetas. Ao final do programa, o autor da melhor idéia ganha um automóvel zero quilômetro. Dos colaboradores participantes, 150 receberam reconhecimento, 94 dos quais com premiação em dinheiro.

Em 2006, o Caçadores de Oportunidades gerou 507 idéias, das quais 83 foram implementadas, sendo que 59 proporcionaram ganhos financeiros e uma economia estimada em R\$ 2.462.672,30.



**Atualmente, as áreas de produção da empresa são células semi-autônomas em que os colaboradores assumem mais responsabilidades com maior independência sobre as operações e o líder cumpre o papel de facilitador**



**A estrutura de carreira adotada no Brasil tem sido considerada como modelo dentro da corporação e, em 2007, será estendida às demais unidades da Kimberly-Clark da região da América Latina**



*Maria Lúcia Ginde, Recursos Humanos*

## Estrutura de carreira e avaliação de desempenho

Há alguns anos, a Kimberly-Clark Brasil utiliza a metodologia Hay para alinhamento da estrutura de cargos e salários dentro da empresa. O objetivo é promover a transparência nas políticas de remuneração, que devem refletir as mensagens da empresa para os profissionais e não uma simples forma de pagamento. A adoção dessa metodologia permite um acompanhamento mais preciso da evolução de um colaborador dentro de seu plano de carreira e de sua variação salarial, para que as mesmas políticas e benefícios sejam claras, conhecidas e aplicadas a todos.

A estrutura adotada no Brasil tem sido considerada como modelo dentro da corporação, por isso em 2007 ela será estendida às demais unidades da Kimberly-Clark da região da América Latina.

Anualmente, 100% dos funcionários participam do planejamento das metas individuais para definição da remuneração variável e premiação. Assim, eles são avaliados a fim de verificar o seu desempenho e cumprimento dos objetivos.

A Kimberly-Clark adotou, em 2005, o Global Performance Management (GPM) para avaliação dos colaboradores administrativos de forma

adequada e participativa.

A base são as competências e os resultados atingidos.

Em 2006, a empresa implementou o programa Gestão de Desenvolvimento Operacional (GDO) para estender a metodologia de avaliação de desempenho aos colaboradores técnico-operacionais.

Os colaboradores recebem treinamento para dar e receber críticas e elogios de forma profissional. Aprendem também sobre as Qualidades Globais de Liderança valorizados pela Kimberly-Clark. A partir disso participam da análise em 360°, ou seja, os colaboradores se auto-avaliam, são avaliados pelos colegas do mesmo cargo, por seus superiores e por seus subordinados. O GDO permite identificar os pontos que cada profissional precisa desenvolver e traçar um plano de ação para trabalhá-los.

Os parâmetros de avaliação são as seis Qualidades Globais de Liderança, ou seja, comportamentos e atitudes que agregam resultados para a Kimberly-Clark ao mesmo tempo que estimulam o desenvolvimento do colaborador para que ele seja:

- Formador de talentos, por saber trabalhar em grupo e



valorizar as competências de cada integrante da equipe. Ele colabora com os demais e transmite seu conhecimento.

- Decisivo porque é capaz de detectar e mostrar à equipe onde está o problema, implementar um plano de ação para resolvê-lo e fazer com que a equipe o realize.
- Inovador por fazer as pessoas agirem de acordo com novas idéias. Implementa melhorias e as compartilha com as outras células de trabalho.
- Inspirador por motivar sua equipe e ser capaz de influenciar as pessoas para lidar com conflitos de forma construtiva.
- Visionário por ter habilidade de analisar, discutir e pôr em prática junto com a sua equipe, o plano de ação.
- Colaborador porque sabe estimular a diversidade de opiniões e as acolhe sempre de maneira positiva. Compartilha suas informações com as outras pessoas, sendo um referencial para equipe no trabalho.

O programa de Gestão de Desenvolvimento Operacional foi implantado em 2006 na fábrica de Suzano e, a partir de 2007, a meta é a aplicação nas outras unidades.



## Saúde, segurança e condições de trabalho

A Kimberly-Clark Brasil investiu, em 2006, cerca de R\$ 2 milhões em várias iniciativas para aumentar a proteção em máquinas e equipamentos, com o objetivo de prover um local de trabalho ainda mais saudável e seguro e, com isso, promover a integridade dos funcionários.

Para agilizar as ações corretivas de segurança, foi implantado o sistema Siscac (Sistema Integrado de Segurança para Controle de Ações Corretivas), que permite maior controle das operações e prevenção das perdas.

Quando se trata de público interno saúde, segurança e condições de trabalho são as maiores preocupações da Kimberly-Clark.

Na pesquisa do Balanço Social, baseada nos indicadores do Instituto Ethos, que classifica as empresas em 4 níveis, a Kimberly-Clark atingiu o estágio 3 no item segurança no trabalho. A pesquisa contou com a participação de todos os diretores e vários colaboradores.

Para 83% dos diretores, a empresa, além de cumprir a lei, desenvolve e monitora planos e metas para ultrapassar padrões de excelência e ainda promove campanhas de conscientização para assegurar boas condições de trabalho, saúde e segurança. Entre os demais funcionários, o índice de concordância é de 75%.

**Para 75% dos colaboradores, a empresa desenvolve planos para ultrapassar padrões de excelência e ainda promove campanhas de conscientização para assegurar boas condições de trabalho, saúde e segurança**



Esse resultado confirma a preocupação da empresa com os seus colaboradores e a credibilidade de suas atitudes.

Apesar das ações preventivas e de todas as medidas de segurança, em 2006 foram reportados 23 acidentes de trabalho com afastamento nas unidades. Desses, 14 envolveram colaboradores diretos da Kimberly-Clark Brasil, 8 foram com terceirizados fixos e 1 com um temporário. A meta para 2007 é ter zero acidente e, para isso, a companhia continuará empregando esforços e investimentos.

Uma das principais iniciativas, em 2006, foi o programa Safe Start para disseminar a segurança comportamental no trabalho, por meio de palestras e treinamentos.

O objetivo é fazer com que se crie uma cultura de segurança de modo que o colaborador adote um comportamento correto não apenas na presença de seu gestor, mas em todos os momentos.

O programa foi divulgado também durante a Sipat - Semana da Segurança, Qualidade e Meio ambiente, que teve como tema central "Gerenciando a Segurança Através da Mudança". As unidades procuraram reforçar a mudança de atitude comportamental seguindo o Safe Start.

A empresa também investiu em treinamento para seus técnicos de segurança. Alguns deles passaram por um treinamento específico, realizado no Peru, para prepará-los a identificar e tomar ações frente a Perigos Críticos. Os conceitos assimilados foram, posteriormente, repassados aos demais

profissionais da área, multiplicando os efeitos do treinamento.

Todos os meses, a Kimberly-Clark realiza uma teleconferência envolvendo os técnicos de segurança para melhorar o alinhamento e promover a troca de experiências entre as unidades.

O Sigma - Sistema Integrado de Manufatura passou por uma revisão em sua base, de modo a facilitar as plantas na visualização e aplicação das diretrizes e procedimentos de qualidade, segurança e meio ambiente.

Em 2006, foi implementado o "Técnico de Segurança por um Dia", em Mogi das Cruzes. Cada dia, um colaborador é designado para atuar como técnico de segurança e verificar o uso de equipamentos de proteção individual, a sinalização de pontos de riscos e outros procedimentos. O objetivo é que ele enxergue as operações com o olhar de quem não está habituado às situações de rotina e possa identificar diferentes itens de segurança e propor melhorias.

O Smart - Safety Management Assessment Rating Tool, programa de segurança global da companhia, foi retomado em 2006. Ele visa disseminar os procedimentos de segurança e angariar o comprometimento de todos os colaboradores. O Smart estabelece diretrizes para o gerenciamento de segurança do trabalho nas unidades, baseado nas melhores práticas adotadas mundialmente, e faz a avaliação constante para garantir o cumprimento.

## Desenvolvimento profissional

Manter uma equipe de colaboradores motivada e disposta a buscar idéias e soluções atualizadas com as tendências do mercado é um fator importante para os resultados da empresa.

A Kimberly-Clark Brasil investe continuamente no desenvolvimento de seus funcionários, capacitando-os para as operações técnicas e também no âmbito de suas habilidades comportamentais.

No total, a Kimberly-Clark promoveu em média 47,75 horas/homem de treinamento em 2006, em diversos programas de capacitação.

Iniciado em 2006, com continuidade em 2007, o Programa de Desenvolvimento de Lideranças integra as características pessoais e profissionais para o desenvolvimento de um bom líder. O treinamento possui dois focos que devem ser trabalhados pelos colaboradores administrativos e/ou em cargos gerenciais. O primeiro aborda características pessoais como o autoconhecimento para ampliar a consciência sobre a atuação na vida pessoal e profissional e a sintonia dos comportamentos e atitudes com as qualidades de liderança da K-C. O segundo destina-se aos colaboradores líderes, focaliza os conhecimentos essenciais que os gestores de negócio devem ter para realizar de forma efetiva o gerenciamento de processos, informações, pessoas, projetos e mudanças. Mais de 400 pessoas já participam de um dos cursos.

Para incentivar o aprendizado de idiomas estrangeiros aos colaboradores,

cuja função exija o domínio de inglês ou espanhol como ferramenta de trabalho, a Kimberly-Clark Brasil subsidia até 80% do valor do curso.

Para os 9,18% de colaboradores analfabetos ou que ainda não concluíram o ensino fundamental e médio, a Kimberly-Clark Brasil deu continuidade ao projeto de Educação Básica, em todas as suas unidades industriais. O projeto foi criado em parceria com o Senai para oferecer aulas por meio do sistema de ensino modulado a profissionais que desejam concluir o ensino básico, fora do horário de expediente. A Kimberly-Clark provê os recursos físicos como sala de aula e material escolar, contrata professores e fornece alimentação e transporte aos alunos. Em algumas unidades, há até um plantão de dúvidas, formado por funcionários das unidades, que atuam de forma voluntária.

Na Unidade de Mogi das Cruzes, os funcionários têm à sua disposição o Centro de Desenvolvimento, destinado à educação e à cultura, além de novas salas de treinamento, a biblioteca e o "Quiosque do Saber", espaço que promove o autodesenvolvimento, onde o funcionário dispõe de revistas de informação geral e acesso à internet.

Na fábrica de Suzano, o Cyber Café é uma área especialmente montada, na qual os funcionários dispõem de microcomputadores com acesso à intranet e internet, sala de leitura e ampla área de estudo, propiciando um ambiente adequado ao lazer e ao aprendizado.



Carlos Atilio Azevedo,  
Operações Industriais Cuidados Pessoais



## Benefícios

A Kimberly-Clark Brasil mantém uma política de benefícios compatível com as práticas de mercado e que procura atender os funcionários em suas principais necessidades.

Todos os colaboradores são beneficiados pelo programa de Previdência Privada (KC-Prev). Criado em 2004, o plano propicia ao optante, uma renda complementar para o futuro, reduzindo o impacto da aposentadoria paga pela Previdência Social. Aos colaboradores que estão numa faixa salarial superior ao teto definido pela empresa, equivalente ao da Previdência Social, ela oferece uma contrapartida de no mínimo 100% da contribuição mensal do funcionário. Em relação aos planos oferecidos pelas instituições financeiras, o KC-Prev tem taxas de administração menores e rendimentos mais atraentes.

O plano de assistência médico-hospitalar oferecido aos funcionários, o Kimberly-Clark Saúde, além de ampla cobertura de especialidades clínicas, também oferece acompanhamento dos casos, orientação médica e programa de prevenção de saúde voltados à qualidade de vida.

A Kimberly-Clark Brasil também foi uma das primeiras a oferecer crédito consignado aos seus funcionários, por meio do Banco HSBC, mas para que eles pudessem avaliar sobre a conveniência ou não de utilizá-lo, a área de RH deu orientações sobre as vantagens e desvantagens desse serviço. A empresa concede, ainda, empréstimos emergenciais que podem ser solicitados pelos colaboradores em situações imprevistas como despesas médicas não cobertas pelo plano de saúde, compra de medicamentos e reformas de imóveis atingidos por catástrofes.

## Ambiente de trabalho

Para conhecer a opinião que seus funcionários têm a respeito da empresa, todos os anos a Kimberly-Clark Brasil realiza a pesquisa de clima organizacional do Great Place to Work® Institute, com envio de questionários a todos os colaboradores para obter dados quantitativos sobre sua satisfação.

Dos 2.176 questionários enviados em 2006, 1.689 foram respondidos, o que equivale a uma adesão de 78%. Os resultados mostraram que em relação a 2005, houve um aumento na satisfação dos funcionários na unidade de Suzano, mas queda entre os colaboradores de São Paulo.

Dentre os pontos de destaque, 87% disseram compreender as metas e objetivos da empresa e como o trabalho individual contribui para que sejam alcançados. A maioria afirmou ter orgulho de trabalhar nela (86%). E além disso, 81% afirmam que pretendem trabalhar lá por muito tempo, pois consideram que as pessoas são bem tratadas (86%).

Como pontos a ser melhorados a pesquisa indicou a qualidade nos relacionamentos, nas lideranças e a imparcialidade. Esses itens podem ser melhorados com a implantação dos métodos de avaliação de desempenho, que pretendem trazer maior transparência para as relações no trabalho.

Além dessa pesquisa, há dois anos a Kimberly-Clark Brasil aplica os indicadores do Instituto Ethos para avaliar e traçar o perfil de responsabilidade social da companhia, segundo a avaliação de seus públicos de interesse, tanto internos quanto externos.

Em 2006, entrevistas individuais foram realizadas com todos os diretores e 20



colaboradores foram selecionados em cada unidade (Faria Lima, Suzano, Mogi das Cruzes, Correia Pinto e Eldorado) para formar grupos de discussão sobre alguns temas. Esse formato foi essencial para a confiabilidade da pesquisa, pois permitiu fazer um comparativo entre diferentes níveis hierárquicos e espaços geográficos a fim de perceber o alinhamento da organização.

A empresa é classificada de acordo com seu nível de responsabilidade social, evoluindo do estágio 1, mais básico, até o estágio 4, onde as ações são mais sustentáveis. Com relação à adoção e abrangência de valores e princípios éticos, 82% dos diretores e 70% dos demais colaboradores afirmam que a empresa está no estágio 3, pois possui programas de orientação e treinamento para os funcionários a fim de divulgar seu código de conduta e garantir que os valores e princípios estejam incorporados à rotina das pessoas.

Nessa pesquisa, essa sintonia que existe entre os diferentes níveis hierárquicos reflete uma boa comunicação interna e a transparência nas ações da empresa.

A Kimberly-Clark procura oferecer um ambiente de trabalho em que as pessoas tenham suas opiniões respeitadas e onde se sintam à vontade e motivadas para desempenhar o melhor de si. Com o intuito de valorizar o ser humano e o lugar em que ele atua, a empresa promove uma série de iniciativas que envolvem os funcionários e seus familiares.



O "Café com o Gerente" é um encontro realizado desde 2005, na Unidade Correia Pinto, no qual os colaboradores podem manifestar suas opiniões, críticas e sugestões de melhorias, diretamente ao seu gerente.

Em Suzano, há alguns anos, ocorre o "Diálogo Geral", no qual os colaboradores debatem sobre segurança, qualidade e meio ambiente e abordam temas corporativos como índice de reclamações, indicadores e atividades da Kimberly-Clark Brasil em prol do meio ambiente.

No mês das crianças, a empresa todo ano comemora com o "K-C Kids". Todas as unidades abrem suas portas para receber a visita dos filhos dos funcionários. No escritório de São Paulo em 2006, o espaço reservado para o café dos colaboradores se transformou numa área de atividades para as crianças com teatro, oficinas e show de mágicas. As salas de reuniões deram espaço a jogos e brincadeiras, que foram divididas por faixa etária: os bebês foram acompanhados pelas mães e as crianças até 12 anos, por monitores.

Anualmente, a empresa realiza, em seu escritório central e em suas unidades industriais, um conjunto de ações para marcar o Dia Internacional da Mulher. A programação inclui palestras e atividades que cobrem os mais variados temas de interesse do público feminino.

A empresa também incentiva uma vida saudável pela prática de esportes e apóia a participação dos funcionários de suas unidades nos Jogos Industriários do Sesi (JOIS) que ocorrem todos os anos. No interior de São Paulo, onde





**Na pesquisa de clima realizada entre os funcionários, 87% disseram compreender as metas da Kimberly-Clark e como o trabalho individual contribui para alcançá-las. 86% afirmaram ter orgulho de trabalhar na companhia**

acontecem no mês de maio, os Jogos são o maior e mais tradicional evento esportivo do gênero e reúnem cerca de 4 mil competidores, de 56 empresas, entre eles cerca de 100 atletas das unidades Suzano e Mogi das Cruzes da Kimberly-Clark Brasil.

No sul, a unidade Correia Pinto vem participando com destaque da versão local dos jogos do Sesi, realizados em outubro.

A fábrica também mantém o programa de Ginástica Laboral, em que os colaboradores podem realizar atividades físicas leves por 15 minutos, três vezes por semana, durante o horário de expediente.

Em 2006 foram comemorados os 10 anos da Kimberly-Clark Brasil, um período de grande expansão e bons resultados. A empresa duplicou o seu faturamento de US\$ 750 milhões, em 2003, para US\$ 1,5 bilhão, em 2005. Com o recente processo de consolidação, ela tem como meta dobrar novamente o faturamento nos próximos cinco anos. Para celebrar esse importante momento e compartilhar com todos os colaboradores essas conquistas e compromissos, a programação de 10 anos incluiu festividades nas unidades com bolo e homenagem aos funcionários com mais de 10 anos de casa e que, portanto, haviam sido contratados pelas empresas que deram origem à Kimberly-Clark Brasil. Os eventos contaram com a presença do presidente da companhia João Luiz Damato e em Mogi das Cruzes e Eldorado do Sul foram convidados jornalistas dos principais órgãos da imprensa local.

## Clientes e Consumidores

Líder mundial em produtos para higiene pessoal, a Kimberly-Clark Corporation tem sua história marcada pelo pioneirismo e constante espírito de inovação. Em seus 134 anos, a Kimberly-Clark foi responsável por lançar produtos e marcas que hoje fazem parte do dia-a-dia, proporcionando mais comodidade, segurança, higiene e saúde para a sociedade.

Para continuar merecendo a confiança e a preferência de seu público, a Kimberly-Clark mantém-se permanentemente em evolução. No desenvolvimento de novos e melhores produtos, na incorporação de modernas tecnologias em seus processos e, principalmente, no aprimoramento de suas diversas formas de estar presente na vida das pessoas.

A empresa está sempre atenta ao que o seu consumidor tem a dizer e pronta a atendê-lo da melhor forma possível. Nos anos recentes, a Kimberly-Clark Brasil introduziu uma infinidade de melhorias nos materiais, formatos e embalagens de seus produtos. Muitas delas foram desenvolvidas a partir de pesquisas de opinião realizadas com seus diversos públicos.

## Relacionamento com os consumidores

O Serviço de Atendimento ao Cliente (SAC) da Kimberly-Clark Brasil vem se consolidando como uma central de relacionamentos que, mais do que apenas atender os clientes, tem a função de valorizar o consumidor. O SAC presta o importante serviço de orientação e esclarecimento sobre os produtos e também promove ações de relacionamento. Sua missão é atuar como um canal de comunicação para receber críticas, sugestões e opiniões para aprimorar os produtos da empresa.

Desde 2005, o SAC da Kimberly-Clark Brasil, refletindo o compromisso de respeito com o consumidor, conta com o suporte técnico de uma empresa especializada em alergologia para prestar esclarecimento e assistência a clientes que questionam a possibilidade de serem alérgicos aos produtos da K-C. A consultoria mantém uma equipe médica apta a fazer um rápido diagnóstico para esclarecer casos de suspeita de alergia provocada por produtos da empresa ou por outro agente causador. Além disso, a companhia oferece atendimento médico conveniado e gratuito para atender casos que necessitem de uma análise mais aprofundada.

A consultoria também realiza testes e emite laudos e certificados de segurança dos produtos da

Kimberly-Clark Brasil e das matérias-primas utilizadas na fabricação.

Além das diversas campanhas de comunicação e das ações promocionais, a Kimberly-Clark vem empreendendo uma série de iniciativas para promover a aproximação de suas marcas com o público e mantê-las no topo da mente das pessoas.

A Kimberly-Clark Brasil é uma das patrocinadoras do Canal TV Mulher e Mãe, veiculado em circuito fechado para 150 maternidades particulares em todo o Brasil. Esse canal tem programação 24 horas exclusivamente voltada às novas mães que costumam passar, em média, três dias em recuperação no hospital, quando necessitam repouso e podem assistir às dicas de como cuidar do seu filho, do próprio corpo e da saúde de ambos. A Kimberly-Clark patrocina o bloco de cuidados pessoais com o bebê.

O programa Conquistando Autonomia, desenvolvido pela Kimberly-Clark Brasil e co-patrocinado pela Unilever, promove palestras conduzidas pelo pediatra Leonardo Posternak, em escolas infantis particulares de São Paulo. O objetivo é a orientação aos pais. Assim, eles ajudam seus filhos a deixar de usar fraldas, esclarecem dúvidas e curiosidades comuns nessa fase.

**Além de campanhas de comunicação e ações promocionais, a Kimberly-Clark empreende uma série de iniciativas para promover a aproximação de suas marcas com o público e mantê-las no topo da mente das pessoas**



*Hugues Godefroy, Vendas*



A marca Intimus® da Kimberly-Clark Brasil, preocupada com o bem estar feminino, patrocina um site da chefe de cozinha Rita Lobo, que trata do problema que afeta mais de 85% das mulheres: a Tensão Pré-Menstrual. A seção S/TPM do site Panelinha, é focada na prestação de serviços e ensina receitas inovadoras com ingredientes saudáveis para tratar cada tipo diferente de TPM, classificado de acordo com seus sintomas, seguido de dicas de alimentos para amenizá-lo.

A Kimberly-Clark Brasil tem se dedicado fortemente a transformar a experiência de compra em um momento de prazer para o consumidor. Com esse objetivo, ela vem pesquisando e desenvolvendo técnicas para aprimorar a ambientação dos pontos de venda.

Em 2006, através de um estudo de layout, a empresa criou e implementou, juntamente com as redes varejistas, o "Sonho de Bebê". O objetivo é ter um espaço exclusivo, dentro dos supermercados, voltado aos cuidados do bebê. Nessa área são expostos produtos como fraldas, cosméticos da Kimberly-Clark e acessórios de outras marcas, que os pais precisam para seus filhos pequenos. A disposição dos diversos produtos num único ambiente facilita a vida do consumidor que não precisa procurá-los em outras seções nem corre o risco de esquecer de algum item.

## Estratégias de mercado

Para seguir as diretrizes de sustentabilidade que orientam todas as suas decisões, a Kimberly-Clark Brasil vem investindo em inovação tecnológica e na modernização de seus processos. Por essa razão, a empresa prioriza produtos com mais tecnologia e maior valor agregado como os papéis higiênicos de folha dupla.

No Brasil, existem mais de 200 marcas de papel higiênico, a maioria de folhas simples que requer menos tecnologia para a fabricação.

O grande desafio da empresa é desenvolver e ampliar o mercado para consumo de papel de folha dupla, que apresenta vantagens para o consumidor, para o varejo e para a própria indústria.

Com o intuito de expandir o consumo desse tipo de produto, a Kimberly-Clark promoveu uma série de estudos. Um deles, realizado pelo Instituto de Pesquisas Tecnológicas (IPT), da Universidade de São Paulo (USP), atesta que o papel higiênico Scott folha dupla é 50% mais absorvente que os papéis de folha simples do mercado. Isso mostra que o papel folha dupla tem um maior rendimento e traz economia, além de ser mais macio.

Determinada a divulgar essas vantagens e ampliar o mercado de folha dupla, a Kimberly-Clark Brasil instituiu um plano que, no longo prazo, busca uma mudança de cultura que transforme o mercado do papel de folha simples para o de folha dupla.

O plano prevê além de comunicação, ações de treinamento, incentivo e premiação por alcance de metas e envolve, a princípio, os mesmos



Douglas de Oliveira, Trade marketing



distribuidores que participam de outros programas da empresa.

Em julho de 2006, foi implantado um projeto-piloto no Rio Grande do Sul. Os resultados foram bastante surpreendentes e a Kimberly-Clark conseguiu aumentar sua presença em mais 5.000 pontos de venda e comprovou a liderança absoluta do segmento com 82% de participação no mercado.

Com o sucesso obtido, o plano deverá ser estendido a outros estados como Santa Catarina, Paraná e interior de São Paulo, a partir de 2007.

Outro objetivo estratégico da Kimberly-Clark Brasil para garantir a sua sustentabilidade é ter seus produtos no maior número possível de estabelecimentos comerciais e garantir que todo consumidor possa ter acesso a eles.

Para isso, a empresa criou o programa ATTAKC (Accelerating Traditional Trade at Kimberly-Clark) voltado para seus distribuidores.

O intuito é desenvolver a capacidade de vendas e a aptidão para abordar os diferentes tipos de varejo, especialmente comércios de bairro e farmácias independentes. Desde 2003, a K-C formou parceria com os distribuidores ATTAKC, por meio da implantação de vários incentivos para seus clientes e equipes de vendas. Em 2006, essa parceria resultou em 22% de crescimento contra os 5% obtidos com os demais atacadistas.

No fim de 2006, a empresa deu início ao Kimberly-Clark Direto ao Ponto, um amplo programa interno para que seus colaboradores ficassem mais atentos quanto à exposição dos produtos da empresa nos pontos de venda, para que percebessem como a companhia e seus produtos estão presentes e fazem parte da vida de milhões de consumidores.

A primeira fase do Kimberly-Clark Direto ao Ponto foi realizada em outubro, com a sensibilização e envolvimento das lideranças.

Estão previstas várias ações a ser desenvolvidas no decorrer de 2007, entre elas, visitas de colaboradores aos pontos de venda e uma campanha de comunicação interna para despertar o orgulho de ser Kimberly-Clark Brasil, ao transmitir a percepção de que os seus produtos são muito importantes na vida das pessoas.

**Para seguir as diretrizes de sustentabilidade, a Kimberly-Clark investe em inovação tecnológica e modernização de processos. Por isso, vem priorizando produtos com mais tecnologia e maior valor agregado**





# Desenvolvimento Socioambiental

## Meio ambiente

O aspecto ambiental é um dos fatores que compõem o tripé da sustentabilidade da Kimberly-Clark Brasil, por isso ela também está permanentemente atenta a iniciativas que possam minimizar o impacto de suas atividades no meio ambiente.

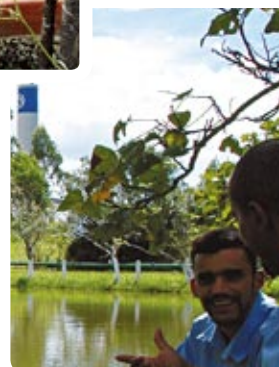
Cada uma das unidades tem um colaborador designado para tratar das questões ambientais locais. Ele age em sintonia com um coordenador de meio ambiente, profissional cuja função específica é conduzir o programa e acompanhar o alcance das metas corporativas.

Segundo os resultados da pesquisa

realizada com os Indicadores Ethos entre os profissionais da Kimberly-Clark Brasil, para os seus diretores e demais colaboradores, uma grande preocupação é o meio ambiente. A pesquisa mostra o reconhecimento que a empresa promove a melhoria da qualidade ambiental através do investimento em tecnologia, métodos de fabricação mais avançados, processos de reutilização interna dos resíduos e reciclagem, entre outras medidas.

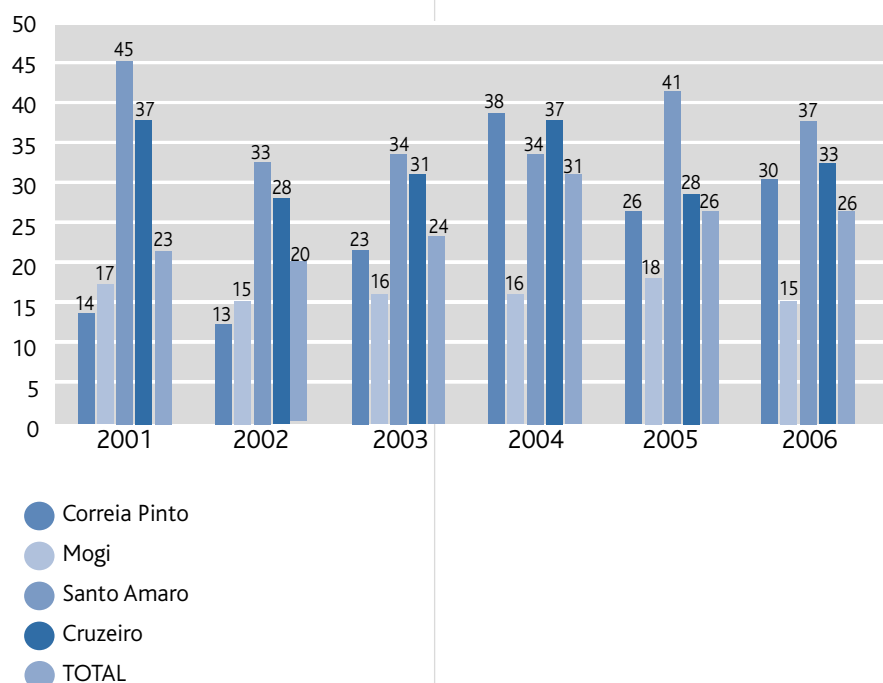
A Corporação Kimberly-Clark estabelece algumas metas globais baseadas em indicadores que avaliam seu grau de impacto no meio ambiente.



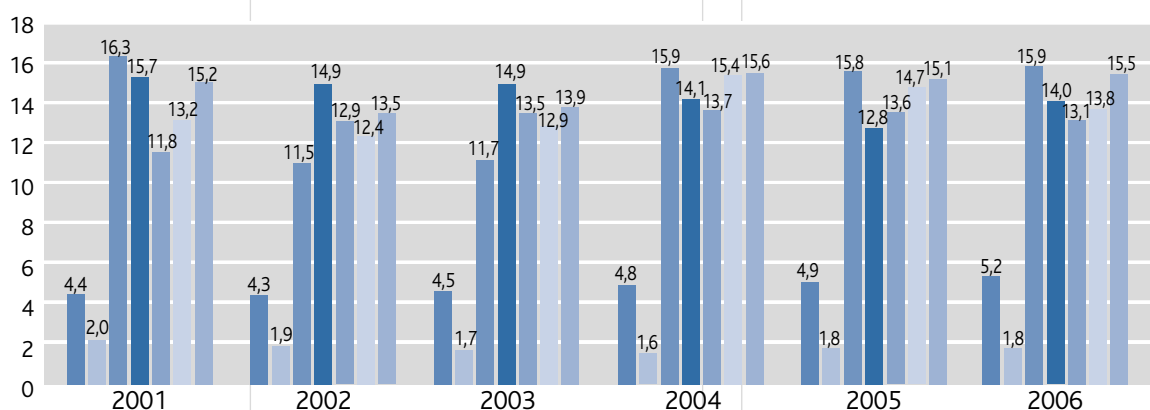


O primeiro deles mede o consumo de água utilizado pela planta para a fabricação de uma tonelada de papel. Após obter uma redução no consumo de água de 16% entre os anos de 2004 e 2005, a empresa conseguiu manter o mesmo nível de consumo em 2006. A meta da corporação é de 30 m<sup>3</sup> de água para cada tonelada de papel produzida, no Brasil esse indicador é de 26 m<sup>3</sup>, superando as expectativas corporativas. Esse resultado foi obtido através da implementação de projetos de recirculação da água. Antes, um grande volume de água passava por todo o processo produtivo e era devolvido

Consumo de Água (m<sup>3</sup>/ton)



## Consumo de Energia (MBTU/ton)



- Eldorado
- Suzano
- Correia Pinto
- Cruzeiro
- Mogi
- Santo Amaro
- TOTAL

à natureza após tratamento para sua purificação. Com a reciclagem, parte desse volume é reutilizada dentro do mesmo processo de produção. Dessa forma, houve redução no volume de água captada e no volume total de efluentes devolvidos aos rios.

A utilização de água no processo produtivo é restrita às unidades que fabricam papéis. Mogi das Cruzes é a unidade que tem o menor consumo, com redução de 14% entre os anos de 2005 e 2006 (vide gráfico). Já Correia Pinto, apresentou redução de 22% no período de três anos, de 2004 a 2006. Eldorado do Sul e Suzano, não aparecem no gráfico, pois essas unidades fabricam fraldas e absorventes, respectivamente, portanto, não utilizam água no processo produtivo.

A empresa dedica grande atenção à captação da água usada nos seus processos produtivos e ao seu tratamento após o uso. Para verificar o cumprimento das normas sobre a utilização e devolução de água aos rios, órgãos ambientais utilizam a DBO como indicador de poluição. A DBO (Demanda Bioquímica de Oxigênio), dada em miligramas por litro, mede a quantidade de oxigênio consumida pelos microrganismos numa amostra de água e pode determinar a concentração de matéria biodegradável. Quanto maior o valor de DBOs, mais poluída é a água. O respeito a essa legislação faz parte do programa de controle da Kimberly-Clark Corporation.

A empresa estabelece uma relação entre a quantidade de DBO, o volume total de água devolvida e o volume de papel produzido para obter um indicador corporativo. Esse indicador muitas vezes é mais exigente que os parâmetros legais e faz com que as unidades também reduzam a descarga de água.

Outra meta corporativa diz respeito ao consumo de energia, calculado em MBTU (unidade térmica britânica) por tonelada seca de papel produzido. Mogi das Cruzes reduziu seu consumo específico em 4% com relação ao ano de 2005. Entre 2001 e 2006, Correia Pinto aumentou em 68% a utilização de fibra reciclada em seus produtos e, por isso, registrou um pequeno aumento de energia ao longo desse período, uma vez que, no processo de reciclagem de papel, o consumo de energia elétrica por tonelada produzida é maior. Esse resultado é considerado bom porque com a redução do consumo em outros pontos do processo, manteve-se a economia de eletricidade mesmo num processo mais dispendioso.

Entre 2005 e 2006, as operações da categoria Cuidados com a Família da Kimberly-Clark Brasil, que engloba os produtos papéis higiênicos, guardanapos, lenços de papel e papéis toalha, conseguiu reduzir em 5% o volume de resíduos industriais enviados a aterros sanitários, em relação ao total gerado. No mesmo período, houve um aumento de 10% na participação de fibra reciclada em relação à quantidade de papel produzido. A fábrica





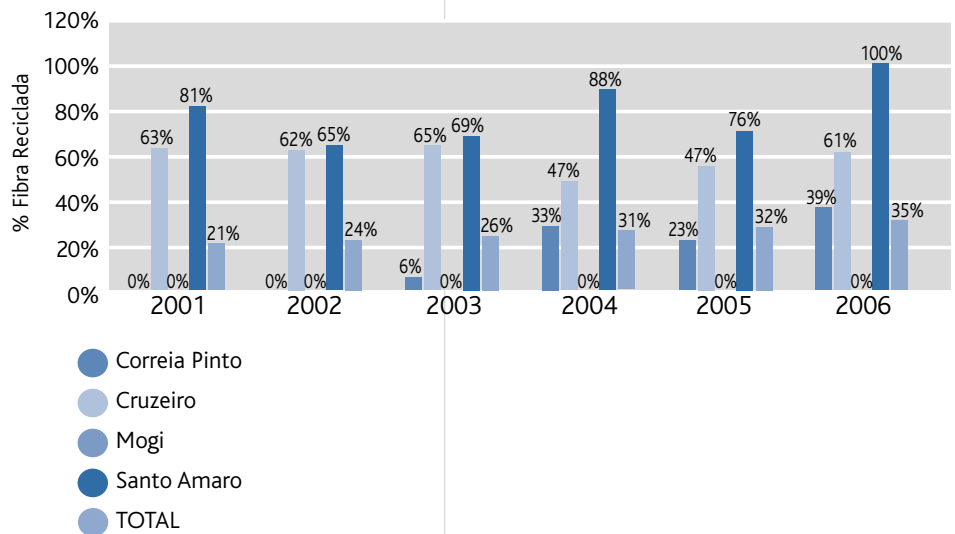
de Mogi das Cruzes obteve uma redução de 81%, atingindo um índice próximo de zero de destinação de resíduos.

A categoria de Cuidados Femininos e Infantis, que produz absorventes, protetores, fraldas e lenços umedecidos também registrou ótimos resultados. Eldorado do Sul atingiu o índice de 100% de reciclagem do seu resíduo industrial e Suzano diminuiu em 13% o envio de detritos a aterros sanitários. As três plantas alcançaram as metas estipuladas pela corporação Kimberly-Clark.

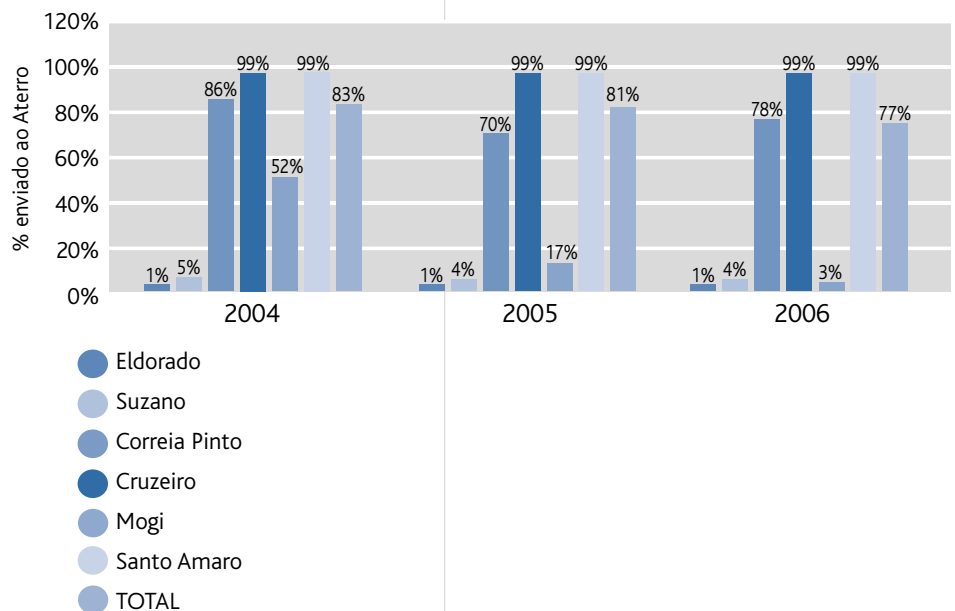
Uma das grandes preocupações da empresa é com o descarte de refugos de seus produtos, entre eles fraldas e absorventes. Uma solução encontrada pela unidade de Eldorado do Sul foi vender o material dispensado para a Deutschul que o utiliza como matéria-prima para a fabricação do "ecowood" ou madeira ecológica, um produto que substitui a madeira em algumas aplicações, feito de serragem, plástico e resíduos industriais.

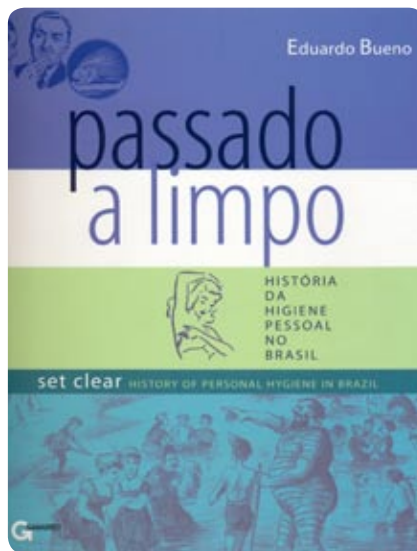
A receita que a Kimberly-Clark Brasil obtém com essa venda cobre apenas os custos com o seu transporte, não havendo, portanto, nenhum lucro na operação. Mas, dessa forma, a empresa tem condições de rastrear a destinação correta desse tipo de resíduo e acompanhar sua descaracterização, evitando que ele seja desviado para o mercado paralelo e utilizado indevidamente por terceiros na fabricação de fraldas.

### Utilização de Fibra Reciclada (% do Papel Produzido)



### Utilização de Aterro Industrial (% enviado / gerado)





Capa do livro "Passado a limpo. A História da Higiene no Brasil", de Eduardo Bueno

## Comunidade

Como incentivo à produção cultural, a Kimberly-Clark Brasil, por meio da Lei Rouanet, patrocinou o livro "Passado a Limpo. A História da Higiene no Brasil", escrito por Eduardo Bueno, que narra a história dos hábitos sanitários no Brasil, desde o período da colonização até o advento da indústria de higiene no País e a evolução da qualidade de vida e da saúde pública em geral, decorrente desse processo. O livro tem lançamento programado para abril de 2007.

Uma outra iniciativa patrocinada pela Kimberly-Clark é o Floresta Urbana, um projeto de responsabilidade socioambiental da empresa, realizado em escolas da rede pública de ensino, nas localidades em que ela está presente. O foco principal é na preparação dos docentes para disseminar e desenvolver, entre seus alunos, os conceitos de proteção e preservação do meio ambiente.

Além de preparar os professores, a Kimberly-Clark Brasil patrocina a produção de material de apoio ao projeto como as cartilhas

distribuídas aos estudantes. Criado em 2004, o Floresta Urbana atendeu cerca de 2.500 alunos até 2005. Em 2006, o programa passou por uma avaliação de metodologia e resultados. Após uma reformulação da proposta didática, ele deverá ser retomado, em 2007, mais abrangente e com metas ainda mais ambiciosas. O objetivo é atingir cerca de 10 mil alunos de ensino fundamental e mais de 600 professores da rede pública.

Em parceria com o Sesi, a Kimberly-Clark promoveu o 1º Curso da Escola de Acessibilidade, em Guaíba, RS. O objetivo foi preparar pessoas deficientes para atuar dentro de uma indústria, qualificando-as para o mercado de trabalho. O curso chamado Iniciação à Indústria teve dois meses de duração e abordou disciplinas como logística e higiene e segurança no trabalho, produção, manutenção e trabalho em equipe. O conteúdo foi desenvolvido pela Kimberly-Clark Brasil e os professores são funcionários da empresa que atuam como voluntários no projeto.



Ricardo Casemiro Tobera,  
Operações Industriais Cuidados com a Família

A primeira turma contou com 19 deficientes auditivos e, como parte das aulas, o grupo visitou as instalações da Kimberly-Clark Brasil, em Eldorado do Sul, que contratou 8 alunos após a conclusão do curso. Essas pessoas foram incluídas no programa Faça a Diferença para inserção de pessoas deficientes.

As unidades de Mogi das Cruzes e de Suzano, localizadas em cidades vizinhas, integram o PAM - Plano de Auxílio Mútuo do Alto Tietê, consórcio de empresas públicas e privadas da região que atua na prevenção de crises e no socorro mútuo em situações de catástrofe como incêndio e derramamento de produtos químicos, inflamáveis e emergências desse tipo.

## Parcerias

Além das iniciativas patrocinadas ou apoiadas pela empresa, a Kimberly-Clark Brasil participa de projetos como co-patrocinadora.

“Expedicionários da Saúde” é uma organização brasileira sem fins lucrativos, criada em 2003 por um grupo de médicos



voluntários, que tem como objetivo levar serviço médico especializado a regiões isoladas para beneficiar as populações indígenas. Essa atividade complementa os programas de atendimento à saúde e abrange a realização de exames e procedimentos cirúrgicos na própria região, evitando os deslocamentos complicados e custosos dos pacientes aos centros urbanos.

O projeto conta com o apoio de entidades locais para realização de diagnósticos e no planejamento das viagens e é viabilizado por meio do patrocínio de várias empresas que fazem doação financeira ou sob a forma de serviços e produtos. A divisão Health Care da Kimberly-Clark participa doando materiais para paramentação cirúrgica e parte dos recursos necessários para aquisição de tendas e estrutura para a montagem de um centro cirúrgico itinerante.

Em 2006, os Expedicionários da Saúde realizaram duas expedições. Na primeira, em abril, foram feitas 120 cirurgias e 468 atendimentos. Na segunda, em novembro, o projeto realizou



135 procedimentos e atendeu 668 pacientes em 7 dias.

Há vários anos, a Kimberly-Clark apóia o Instituto Brasileiro de Combate ao Câncer de Mama (IBCC). Parte da renda obtida com a venda dos absorventes da marca Intimus® é destinada às atividades e atendimentos do Instituto.

A empresa também é participante do Programa Dê a Mão para o Futuro, uma parceria da Fundação Banco do Brasil com a Associação Brasileira da Indústria de Higiene Pessoal, Perfumaria e Cosméticos (Abihpec), da qual a Kimberly-Clark Brasil é uma das associadas, com apoio das prefeituras municipais para incentivar a coleta seletiva de embalagens pós-consumo, em quatro grandes municípios do Estado de Santa Catarina. Pelo lado ambiental, o projeto visa diminuir o impacto nos aterros sanitários, pela separação do material para reciclagem. No aspecto socioeconômico, ele tem o objetivo de gerar renda à rede de catadores e cooperativas de coleta seletiva dessas localidades. A Abihpec, sua idealizadora, fornece os recursos para capacitação dos catadores, por

meio de treinamentos conduzidos pelo Senac Santa Catarina. A entidade também é responsável por toda a comunicação do projeto, incluindo a produção de material publicitário e de divulgação em geral. A Fundação BB cedeu equipamentos como prensas e esteiras. As prefeituras providenciaram a infra-estrutura necessária para a instalação das cooperativas e associações de catadores participantes, além da destinação do material da coleta seletiva municipal a esses locais. Estas, por sua vez, são responsáveis pela seleção do material e encaminhamento para reciclagem e de impedir o desvio das embalagens para reuso inadequado. Elas devem atuar dentro de normas de saúde, segurança e conservação e não exploração de trabalho infantil.

## Campanhas

A Kimberly-Clark Brasil contribui com diversas instituições assistenciais das comunidades em que está presente, fazendo doações periódicas de fraldas descartáveis e papéis higiênicos, que em 2006 totalizaram R\$ 198.317,08. A empresa também procura promover e incentivar o trabalho voluntário de seus colaboradores, em ações sociais empreendidas pelas entidades.



*Genevieve Junqueira, Projetos Especiais*





## Programa de Voluntariado

Habitualmente, a Kimberly-Clark Brasil incentivava o trabalho voluntário entre seus funcionários em ações pontuais como campanhas de doação de alimentos e agasalhos, no inverno e na época de fim de ano. Embora tivessem um alto índice de adesão e mobilizassem um grande número de pessoas, tais ações careciam de um objetivo mais amplo que trouxesse benefícios duradouros às populações atendidas. Em 2006, a Kimberly-Clark iniciou o seu Programa de Voluntários com o intuito de estabelecer um plano de ação, com diretrizes, metas e um programa de atividades para que as iniciativas, ao invés de se restringir ao aspecto assistencialista, fossem capazes de promover uma verdadeira transformação na comunidade em que são realizadas.

Cada unidade definiu o seu comitê de voluntariado e se dedicou a elaborar o planejamento do programa em sua localidade. Algumas das ações propostas já foram colocadas em prática. Em Mogi das Cruzes, um grupo de 15 voluntários mobilizou os demais colaboradores da Kimberly-Clark Brasil para arrecadar recursos e reformar o refeitório do Instituto Pró+Vida, que recebe idosos. Além disso, o grupo buscou parcerias com empresas para

promover um almoço de final de ano nessa mesma instituição. Em Eldorado do Sul, os voluntários formaram um grupo de 18 pessoas chamado Comitê Corrente do Bem, que ao longo de 2006 realizou arrecadação de roupas e alimentos para a ONG Aldeia Indígena Flor do Campo. Em parceria com a Universidade Luterana do Brasil, eles participaram do Dia das Crianças das comunidades carentes Vila Nova Guaíba e de Vila São Francisco e do Projeto Agente de Saúde, ambos no Rio Grande do Sul.

Em São Paulo, o Comitê de Voluntariado da Faria Lima, formado no mês de agosto, criou o projeto Abração, com o intuito de promover ações sociais em orfanatos como doações de agasalhos e alimentos. No fim do ano, foram arrecadados alimentos para o Lar Santa Fé, que beneficiaram 50 crianças e mães adolescentes atendidas pela entidade.

O Programa de Voluntariado da Kimberly-Clark Brasil busca otimizar os esforços e intenções do trabalho voluntário de seus colaboradores de forma mais institucionalizada, sem improvisações e com benefícios mais permanentes. A partir de 2007, todas as unidades já terão concluído seu planejamento e iniciado suas ações.

# Indicadores 2006

1 - BASE DE CÁLCULO	2006 VALOR (MIL REAIS)			2005 VALOR (MIL REAIS)		
Receita líquida (RL)	1.195.612			1.153.110		
Resultado operacional (RO)	ND			ND		
Folha de pagamento bruta (FPB)	102.147			141.035		
2 - INDICADORES SOCIAIS INTERNOS	VALOR (MIL)	% SOBRE FPB	% SOBRE RL	VALOR (MIL)	% SOBRE FPB	% SOBRE RL
Alimentação	3.444	3,37%	0,29%	5.274	3,74%	0,46%
Encargos sociais compulsórios	31.345	30,69%	2,62%	29.023	20,58%	2,52%
Previdência privada	1.028	1,00%	0,86%	988	0,70%	0,09%
Saúde	7.119	6,96%	0,59%	8.603	6,10%	0,75%
Segurança e saúde no trabalho	2.000	1,96%	0,17%	413	0,29%	0,04%
Educação*	0	0,00%	0,00%	161	0,11%	0,01%
Cultura	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Capacitação e desenvolvimento profissional	1.648	1,61%	0,14%	1.480	1,05%	0,13%
Creches ou auxílio-creche	156	0,15%	0,01%	232	0,16%	0,02%
Participação nos lucros ou resultados	4.265	4,8%	0,36%	3.035	2,15%	0,26%
Outros	0	0,00%	0,00%	3.987	2,83%	0,35%
<b>Total - Indicadores sociais internos</b>	<b>51.005</b>	<b>50,54%</b>	<b>5,04%</b>	<b>53.196</b>	<b>37,72%</b>	<b>4,61%</b>
3 - INDICADORES SOCIAIS EXTERNOS	VALOR (MIL)	% SOBRE RO	% SOBRE RL	VALOR (MIL)	% SOBRE RO	% SOBRE RL
Educação	0	-	0,00%	450	-	0,04%
Cultura	345	-	0,00%	0	-	0,00%
Saúde e saneamento	0	-	0,00%	506	-	0,04%
Esporte	0	-	0,00%	0	-	0,00%
Combate à fome e segurança alimentar	0	-	0,00%	0	-	0,00%
Outros	0	-	0,00%	0	-	0,00%
<b>Total das contribuições para a sociedade</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>0,00%</b>	<b>956</b>	<b>-</b>	<b>0,08%</b>
Tributos (excluídos encargos sociais)**	144.454	-	12,08%	117.767	-	10,21%
<b>Total - Indicadores sociais externos</b>	<b>144.799</b>	<b>-</b>	<b>12,08%</b>	<b>119.679</b>	<b>-</b>	<b>10,38%</b>
4 - INDICADORES AMBIENTAIS	VALOR (MIL)	% SOBRE RO	% SOBRE RL	VALOR (MIL)	% SOBRE RO	% SOBRE RL
Investimentos relacionados com a produção/ operação da empresa	11.590	-	0,97%	12.500	-	1,08%
Investimentos em programas e/ou projetos externos	0	-	0,00%	90	-	0,01%
<b>Total dos investimentos em meio ambiente</b>	<b>11.590</b>	<b>-</b>	<b>0,97%</b>	<b>12.590</b>	<b>-</b>	<b>1,09%</b>
Quanto ao estabelecimento de "metas anuais" para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/ operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa:	( ) não possui metas ( ) cumpre de 0 a 50% ( ) cumpre de 51 a 75% (X) cumpre de 76 a 100%			( ) não possui metas ( ) cumpre de 0 a 50% ( ) cumpre de 51 a 75% (X) cumpre de 76 a 100%		

5 - INDICADORES DO CORPO FUNCIONAL		2006		2005		
Nº de empregados(as) ao final do período		2.300		2.026		
Nº de admissões durante o período		698		374		
Nº de empregados(as) terceirizados(as)		1.050		1.321		
Nº de estagiários(as)		60		55		
Nº de empregados(as) acima de 45 anos		201		194		
Nº de mulheres que trabalham na empresa		487		383		
% de cargos de chefia ocupados por mulheres		17,02%		9,00%		
Nº de negros(as) que trabalham na empresa		ND		ND		
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)		ND		ND		
Nº de portadores(as) de deficiência ou necessidades especiais		102		67		
6 - INFORMAÇÕES RELEVANTES QUANTO AO EXERCÍCIO DA CIDADANIA EMPRESARIAL		2006		METAS 2007		
Número total de acidentes de trabalho		23		0		
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	( ) direção	(X) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	( ) direção	(X) direção e gerências	( ) todos (as) empregados(as)
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	( ) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	(X) todos (as) + CIPA	( ) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	(X) todos (as) + CIPA
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:	( ) não se envolve	( ) segue as normas da OIT	(X) incentiva e segue a OIT	( ) não se envolverá	( ) seguirá as normas da OIT	(X) incentivará e apoiará a OIT
A previdência privada contempla:	( ) direção	( ) direção e gerências	(X) todos (as) empregados(as)	( ) direção	( ) direção e gerências	(X) todos (as) empregados(as)
A participação dos lucros ou resultados contempla:	( ) direção	( ) direção e gerências	(X) todos (as) empregados(as)	( ) direção	( ) direção e gerências	(X) todos (as) empregados(as)
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	( ) não são considerados	(X) são sugeridos	( ) são exigidos	( ) não serão considerados	(X) serão sugeridos	( ) serão exigidos
Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	( ) não se envolve	( ) apóia	(X) organiza e incentiva	( ) não se envolverá	( ) apoiará	(X) organizará e incentivará

## 7 - OUTRAS INFORMAÇÕES

\* Os valores de educação em 2006 estão incluídos no campo "Desenvolvimento Profissional".

\*\* Valor de 2005 corrigido.









Obras do novo Centro de Distribuição, em Mogi das Cruzes

#### EXPEDIENTE

Publicação anual da Área de Assuntos Corporativos da Kimberly-Clark Brasil

[assuntoscorporativos@kcc.com](mailto:assuntoscorporativos@kcc.com)

[www.kimberly-clark.com.br](http://www.kimberly-clark.com.br)

Pesquisa, coleta de informações e projeto editorial: Apoena Social

Coordenação, projeto gráfico, texto, diagramação e produção gráfica: KlaumonForma Comunicação

Fotos: Ricardo Hantzschel e arquivos K-C

Pré-impressão e impressão: Gráfica e Editora IPSIS



