

Información Complementaria Responsabilidad Social, Informe de Sustentabilidad 2016

Kimberly-Clark de México

Principio 1: Compromiso a los principios y derechos fundamentales en las relaciones laborales.

P1.1 La compañía adopta políticas de igualdad de oportunidades y/o adopta un compromiso de tener diversidad entre sus empleados. Esto lo refleja en su reporte anual o en su página de Internet. Hay evidencia de la existencia de sistemas de igualdad de oportunidades para monitorear la composición de la fuerza laboral y sus políticas, con horarios flexibles y con beneficios familiares.

Aproximadamente el 40% del personal en las oficinas corporativas es del sexo femenino y en los niveles ejecutivos del personal de confianza (aquellas posiciones que cuentan con personal a su cargo), el 25% son mujeres que día a día demuestran su capacidad de liderazgo y trabajo en equipo.

- Principio 1 – Apoyar y respetar la protección de derechos humanos
- Principio 2 – No ser cómplices de violaciones de los derechos humanos
- Principio 3 – Apoyar los principios de la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva
- Principio 6 – Eliminar la discriminación en materia de empleos y ocupación

El Código de Conducta de KCM establece los principios bajo los cuales deben comportarse sus empleados en toda actividad empresarial, incluyendo la forma en que se relacionan con los Grupos de Interés de la compañía. Esto es, clientes, proveedores, accionistas, consumidores y gobierno, así como la relación con el personal de sus áreas y de otros departamentos. Pone especial énfasis en que todos los empleados entiendan y apliquen los principios y que tengan las herramientas para denunciar posibles casos de violación al código, contribuyendo voluntariamente a las investigaciones a que haya lugar.

Capacitación en el Código de Conducta

En 2016 nos hicimos a la tarea de asegurar la correcta interpretación y apego a las políticas y lineamientos del Código de Conducta, capacitando al 100% del personal de KCM y proveedores. Desde la inducción, los nuevos colaboradores son informados sobre esta herramienta, en plantas y

corporativo son enviados recordatorios a todo el personal mediante medios digitales. Aunado a ello, aunque es responsabilidad de cada miembro de KCM salvaguardar la integridad de la empresa, los niveles directivos y gerenciales, cuentan con el compromiso de guiar de manera periódica a su personal y a nivel interáreas a cargo, en la aplicación efectiva del Código de Conducta.

Lo anterior fue reforzado con todo el personal de la empresa invitándolos a acercarse a las áreas de Recursos Humanos para obtener asesoría, realizar denuncias o aclarar dudas y distribuyéndolo como parte del programa de comunicación a través de medios electrónicos y de publicaciones. Además de la capacitación, la Dirección General envió un mensaje a todo el personal, enfatizando la importancia de darle un estricto cumplimiento a los principios de nuestra ética empresarial y responsabilidad social que han formado parte de la historia de KCM desde sus orígenes.

Principio 6 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas-UNGC: No discriminación e igualdad de oportunidades. En nuestro Código de Conducta y a través de nuestra área de recursos humanos se promueve la equidad como un elemento primordial y en nuestra política de empleo, ofreciendo igualdad de oportunidades en la contratación o promoción del personal sin discriminación de edad, género, raza, color, religión, credo, orientación sexual, nacionalidad, discapacidad física o embarazo.

Nuestros procesos de cobertura de vacantes, identifican personas dentro de nuestras operaciones, que hayan demostrado, por su desempeño, que pueden cubrir el puesto. Lo anterior, nos ha demostrado ser una gran herramienta para fomentar la lealtad de nuestros colaboradores, pues tenemos en toda nuestra plantilla, una antigüedad promedio de 9.34 años (Por arriba de la antigüedad promedio en México de 8.4, fuente Banco Interamericano de Desarrollo) y un índice de rotación mensual promedio de 0.99%.

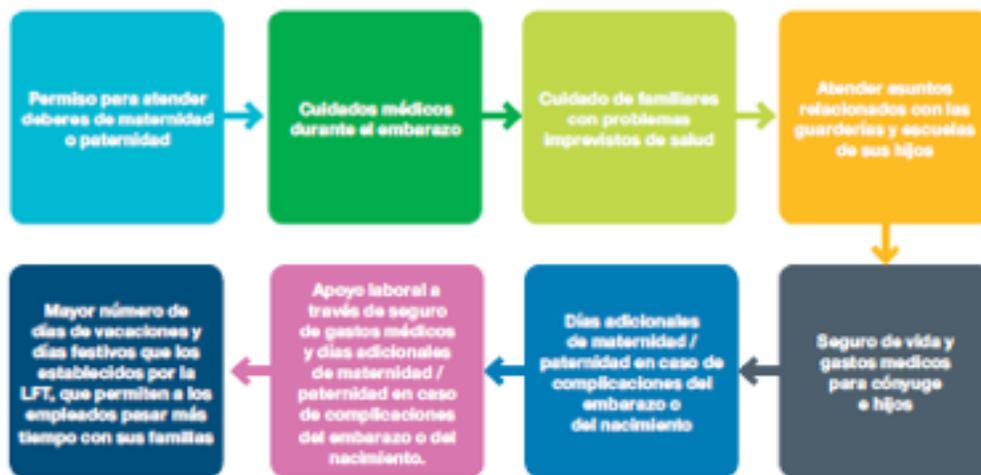
La relación entre el salario base y la remuneración entre hombres y mujeres es 1 a 1 y se establece sobre la referencia de tabuladores basados en el mercado salarial, el nivel de responsabilidad de los puestos y el desempeño individual de cada colaborador.

Prestaciones y equilibrio trabajo –familia.

Sabemos que es a través del esfuerzo y dedicación de todas las personas que colaboran con Kimberly-Clark México, que cada acción dentro de la empresa se traduce en resultados responsables, sostenibles, rentables y en respeto al ambiente, del cual todos dependemos. Por ello, nuestra Política de Compensaciones otorga un paquete de ingresos y prestaciones competitivas en el mercado, que permiten atraer y retener a las personas con los más altos estándares éticos y un desempeño destacable. Por ello, en el año 2016 la empresa pagó a nuestros colaboradores \$741.46 millones de pesos de PTU que representó el 15% de la utilidad neta consolidada. La relación entre el salario base y la remuneración entre hombres y mujeres es 1 a 1 y se establece sobre la referencia de tabuladores basados en el mercado salarial, el nivel de

responsabilidad de los puestos y el desempeño individual de cada colaborador. Los incrementos de sueldos, principales cambios en los programas de beneficios y los detalles específicos individuales de los programas de compensación, son revisados anualmente en el Comité de Compensaciones, para lo cual se preparan comparativos de mercado por un consultor independiente, con dicha revisión del Comité, mitigamos el riesgo de bajas voluntarias al tener un sueldo competitivo y mejoramos en competitividad en el mercado. En KCM reconocemos que somos un reflejo de nuestros colaboradores por lo tanto si están bien la empresa también lo estará, por ello, contamos con una serie de beneficios y prestaciones superiores a la Ley Federal del Trabajo.

Sabemos que el motor que mueve a nuestros colaboradores es su familia, por lo que promovemos la realización de eventos de integración y convivio entre la empresa, los colaboradores y sus familias. Por ello, no se alienta a los empleados a trabajar más horas que las establecidas en el horario oficial de la empresa y se les sugiere que eviten llevarse trabajo a casa. De hecho, la organización está diseñada para contar con los recursos necesarios, de manera que el personal pueda actuar con eficiencia y enfocado en lograr resultados. Aunado a ello, otorgamos las siguientes prestaciones con goce de sueldo para atender responsabilidades familiares:



También brindamos la flexibilidad en el manejo de los días y horario que la empresa otorga por maternidad o paternidad, a efecto de prevenir complicaciones del embarazo que pudieran afectar a los padres y les permita adaptarse con el nuevo miembro de la familia. Lo anterior, se traduce en excelentes índices de reincorporación por maternidad y por paternidad.

Contamos con la App de beneficios que ofrece:

- Acceso en línea desde cualquier hora y desde cualquier lugar a cientos de ofertas y promociones de las mejores marcas.

- La app se actualiza en automático con las nuevas ofertas que suben los comercios en tiempo real.
- La plataforma es muy sofisticada y aprende en el tiempo acerca de los gustos del colaborador.
- Las ofertas se actualizan en automático en el “home” de la app, también cuenta con un buscador para encontrar restaurantes, tipo de comida, tiendas, etc.

El 100% del personal sindicalizado y de confianza, está inscrito desde su ingreso al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y la posibilidad de utilizar los servicios de guardería de esta institución. (Lo coordina Recursos Humanos).

También en varias localidades impartimos pláticas a trabajadores y sus familias sobre temas de salud de fundamental importancia, como obesidad, diabetes, cáncer de mama, cáncer cérvico-uterino, adicciones, etc.

Contamos con una alta tasa de retorno del personal femenino al término del embarazo y en casos particulares existe flexibilidad en el manejo de los días que la empresa otorga por maternidad y flexibilidad de horario, a efecto de prevenir complicaciones del embarazo o nacimiento que pudieran afectar a los padres y su estabilización con el nuevo miembro de la familia.

	MATERNIDAD	PATERNIDAD
Índice de reincorporación	77%	100%
Días por maternidad / paternidad	84 días (LFT)	5 días

Como resultado de nuestra alta tasa de retención y elevado promedio de antigüedad, KCM está integrado por una gama de colaboradores que combinan experiencia y talento con juventud y alto potencial de crecimiento.

P1.2 La compañía tiene un compromiso formal con alguno de los siguientes motivos: eliminación del trabajo infantil, eliminación del trabajo forzado, combatir la discriminación en cualquiera de sus formas, valorar la diversidad, prevención de acoso moral o sexual o el respeto a la libertad de asociación.

Mensaje del Director General. Creemos importante mencionar que KCM consciente de su responsabilidad social en la industria, se adhiere a los diez principios del Pacto mundial de las Naciones Unidas (UNGC) para las empresas y a los principios de Gobierno Corporativo y Ética Empresarial de la OCDE. Adhesión a Principios OCDE y UNGC. A lo largo del contenido de nuestro IS2016 haremos referencia a las actividades que estamos realizando en apoyo a los diez principios universales del UNGC en lo relativo a Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción.

Contamos con un análisis de riesgos y oportunidades que se muestra en el IS2016 en el capítulo de Estrategia.

Código de Conducta

Principios aplicables del Pacto Mundial de las Naciones Unidas:

- Principio 1 – Apoyar y respetar la protección de derechos humanos
- Principio 2 – No ser cómplices de violaciones de los derechos humanos
- Principio 3 – Apoyar los principios de la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva
- Principio 6 – Eliminar la discriminación en materia de empleos y ocupación
- Principio 10 – Actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno

Contamos con Código de Conducta actualizado cuyas normas están basadas en los más altos estándares éticos y de integridad, reforzando nuestras políticas anti-corrupción, la prohibición de dar y recibir sobornos, el respeto a los derechos humanos, la libertad de asociación, así como las acciones de asesoramiento y capacitación en su aplicación y los mecanismos para presentar quejas o denuncias.

El respeto contundente a los derechos humanos es una práctica que fomentamos en toda nuestra cadena de valor. (Principios 1 y 2 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas – UNGC) Respeto a Derechos Humanos. En KCM de conformidad con nuestro Código de Ética respetamos y exigimos respetar los derechos humanos:

Lucha contra el trabajo infantil y forzado. (Principios 4 y 5 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas – UNGC) Todos nuestros colaboradores cuentan con la edad legal para trabajar. Mantenemos un control y registro de las horas laboradas, otorgando el pago por las mismas, ya sean dentro del horario de trabajo u horas extra, conforme lo estipulado en los contratos. En nuestras operaciones y cadena de proveeduría no se han detectado riesgos de incidentes con trabajo infantil o forzoso.

Nuestros estándares de cumplimiento social para proveedores contienen lineamientos y principios que KCM espera sean observados, ya que reflejan nuestros valores de buena Ciudadanía Corporativa y Compromiso de Responsabilidad Social. Contamos con un Código de Estándares sociales para proveedores que puede ser consultado en nuestra página web para-proveedores y que proporciona los lineamientos y estándares mínimos que nuestros proveedores deben seguir en temas de respeto a derechos humanos, libertad de asociación, igualdad de oportunidades, seguridad laboral, transparencia e integridad empresarial, confidencialidad y desempeño sustentable. Es el propósito de KCM hacer únicamente negocios con proveedores que compartan nuestros valores sociales, de ética empresarial y de cuidado del medio ambiente, los cuales se describen en nuestros Estándares de Cumplimiento Social para Proveedores.

Libertad de asociación. (Principio 3 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas–UNGC)

Fomentamos el respeto a los derechos sindicales. El 66.6 % de los trabajadores de la empresa se encuentran sindicalizados. Las relaciones entre la empresa y sus sindicatos son cordiales, permitiendo contar con canales eficientes para una comunicación abierta en temas laborales, de seguridad, higiene, capacitación y productividad, entre otros.

Condiciones laborales adecuadas. Las áreas de Recursos Humanos y de Seguridad, continuamente revisan los centros de trabajo para prevenir riesgos en los aspectos de salud e higiene, seguridad y ergonomía.

Estándares sociales para proveedores. Desde que inició operaciones en 1959, Kimberly-Clark de México S.A.B. de C.V. (KCM) se ha esforzado por operar con integridad y altos estándares éticos en la manera que hace negocios con sus clientes y proveedores.

Para KCM su reputación de integridad y de hacer siempre lo correcto es un activo que enorgullece a todo su personal.

La empresa durante el período que cubre esta memoria no ha tenido reclamaciones sobre derechos humanos, ni ha detectado en auditorías de evaluación a sus proveedores impactos negativos significativos en materia de derechos humanos.

Como parte del sistema de evaluación se realizan auditorías por terceros independientes de manera periódica a las instalaciones de nuestros proveedores, las cuales son seleccionadas estratégicamente. En dichas auditorías además de verificar aspectos técnicos de control de calidad y proceso de las materias primas, los proveedores deben demostrar la ausencia de violaciones en los siguientes aspectos: Libertad de asociación, dignidad y respeto al personal, protección contra el trabajo infantil, no discriminación e igualdad de oportunidades, condiciones laborales que eliminen riesgos inminentes de lesiones serias y cumplimiento de leyes y regulaciones ambientales. Los resultados de estas auditorías en conjunto con otros criterios como costo, calidad, servicio, capacidad de suministro, capacidad de innovación, compromiso con una estrategia de sustentabilidad, etc., serán utilizados por KCM en su proceso de selección y aprobación de acuerdos comerciales con los proveedores que forman parte de su cadena de suministro. Se realizaron 32 auditorías a proveedores donde el 47% se encuentran bien controlados o generalmente bien controlados, sin encontrarse desviaciones significativas en materia de respeto a derechos humanos, transparencia y cuidado ambiental y no se encontraron impactos ambientales negativos significativos, reales o potenciales en nuestra cadena de suministro. Cabe mencionar que en 2016 se realizaron revisiones de seguimiento a los hallazgos detectados en las auditorías a maquiladores en el 2015 y en 2017 serán auditados nuevamente. Los proveedores y maquiladores aceptan las auditorías pero sobre todo, el apoyo que se les brinda para mejorar sus Sistemas de Calidad, la mayoría de los proveedores y maquiladores presentan como principales áreas de oportunidad las condiciones de ambiente de trabajo (Iluminación, ruido, control de plagas, manejo de químicos etc.) e infraestructura (mantenimiento), así como Control de Producto No Conforme y Métodos de prueba.

P1.3 Existe algún documento público que respalde formalmente el compromiso social que se tenga en la compañía y se han establecido lineamientos para la administración de la compañía en relación a los pilares del compromiso social.

Existe el Informe de Sustentabilidad y la página web sección Sustentabilidad, en ellas respaldamos el compromiso formal con la sociedad y demás grupos de interés para impactar positivamente en ellos.

En el eje social brindamos apoyo a 133 instituciones de asistencia social con donativos en especie y efectivo. La mayoría de estas instituciones como se describe en este informe, dan asistencia social a niños con capacidades diferentes o con enfermedades consideradas graves o terminales y a ancianos que viven en asilos, muchos de los cuales padecen enfermedades propias de la edad y necesitan de la solidaridad y el apoyo de la sociedad. Nuestro personal de las diferentes localidades continuó accionando diversas iniciativas de voluntariado social y de apoyo a los trabajadores, sus familias y las comunidades circundantes con actividades educativas, culturales, de formación personal, salud, seguridad industrial, protección civil y fomento al deporte.

Nuestro negocio KC-Professional siguió impulsando con un nuevo portafolio de productos e información educacional nuestra campaña “La Salud está en tus Manos”, cuyo objetivo es prevenir enfermedades a través de la higiene en el lavado de las manos y la desinfección de superficies, evitando la transmisión de gérmenes en lugares públicos y centros de trabajo.

Creemos importante mencionar que KCM consciente de su responsabilidad social en la industria, se adhiere a los diez principios del Pacto mundial de las Naciones Unidas (UNGC) para las empresas y a los principios de Gobierno Corporativo y Ética Empresarial de la OCDE.

En materia de Seguridad laboral, a pesar de que nuestro índice de frecuencia de accidentes estuvo dentro del objetivo, nuestro índice de severidad estuvo lejos de lo esperado. No estamos satisfechos con lo logrado, ya que nuestra política es que el único resultado realmente sobresaliente en materia de seguridad es CERO accidentes.

De manera que como parte de la Visión 2022 de sustentabilidad que estamos desarrollando, reforzaremos nuestra capacitación y programas de seguridad, por lo que ciertamente fijaremos metas agresivas.

Adhesión a Principios OCDE y UNGC

- A lo largo del contenido de esta memoria haremos referencia a las actividades que estamos realizando en apoyo a los diez principios universales del UNGC en lo relativo a Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción. Nuestra misión de mejorar sustancialmente la calidad de vida de las personas con productos para la higiene y el cuidado personal y familiar, dentro y fuera del hogar, incluye nuestro compromiso de proteger al medio ambiente. Es realmente difícil imaginar algo más esencial que aire limpio, agua limpia y potable que alcance para todos y en general un ambiente saludable.

- Análisis de riesgos, impactos potenciales y oportunidades en el eje social de la estrategia de Sustentabilidad.
- Análisis de materialidad- eje social y de seguridad laboral, aspectos materiales, canales de comunicación con grupos de interés.

Política general de Sustentabilidad y Responsabilidad Social [Página web de la empresa:](#)

“En términos de ética corporativa, integridad y transparencia, es responsabilidad de todo el personal conocer a fondo y capacitarse en la correcta interpretación de nuestro Código de Conducta. En Responsabilidad Social tenemos el compromiso de dialogar con nuestros grupos de interés internos y externos para atender sus necesidades e inquietudes, así como accionar en nuestras localidades iniciativas de voluntariado social con las comunidades circundantes, a través de programas y actividades educativas, culturales, de fomento al deporte, así como de seguridad industrial y protección civil con nuestras empresas vecinas. Finalmente, hacemos notar que KCM se adhiere a los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UNGC), así como a los principios de Gobierno Corporativo de la OCDE”.

P1.4 Hay evidencia de la existencia de sistemas de igualdad de oportunidades ya que más del diez por ciento de los puestos administrativos están a cargo de mujeres y/o de minorías raciales.

En Kimberly-Clark de México S.A.B. de C.V. (KCM) para el cierre del año 2016, contamos con 10 plantas productivas, 6 centros de distribución, un centro de logística (SODISA) y un corporativo en CDMX. Aunado a ello, contamos con un total de 8,378 empleados de los cuales el 67% es sindicalizado, lo cual representa un incremento en 4.4% con respecto del año 2015. Gracias al desempeño de nuestros colaboradores, logramos tener un total de ventas netas por \$35,660 millones de pesos.

No discriminación e igualdad de Oportunidades. Principio 6 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas-UNGC). En nuestro Código de Conducta se establece la equidad como un elemento primordial y en nuestra política de empleo, se ofrece igualdad de oportunidades en la contratación o promoción del personal sin discriminación de edad, género, raza, color, religión, credo, orientación sexual, nacionalidad, discapacidad física o embarazo. Considerando los salarios de todas las localidades de la empresa, en promedio el personal de confianza femenino tiene una remuneración por sueldos 5.7 % superior al de los hombres. De conformidad con nuestro sistema de valuación de puestos, el sueldo medio se rige por el valor en puntos asignado a cada posición, sin importar género, edad o cualquier otra condición. Así mismo, la empresa es promotora del combate a la violencia laboral y el hostigamiento sexual. En nuestros procesos de cobertura de vacantes, identificamos primeramente a los empleados hombres y mujeres con potencial de generar carrera dentro de la empresa por su desempeño y habilidades, con lo cual fomentamos la retención de talento y la disminución de nuestra rotación. El área que requiere cubrir alguna vacante proporciona al departamento de selección y reclutamiento de Recursos Humanos el perfil deseado para el puesto. En la búsqueda de talento y reclutamiento, nos apoyamos principalmente

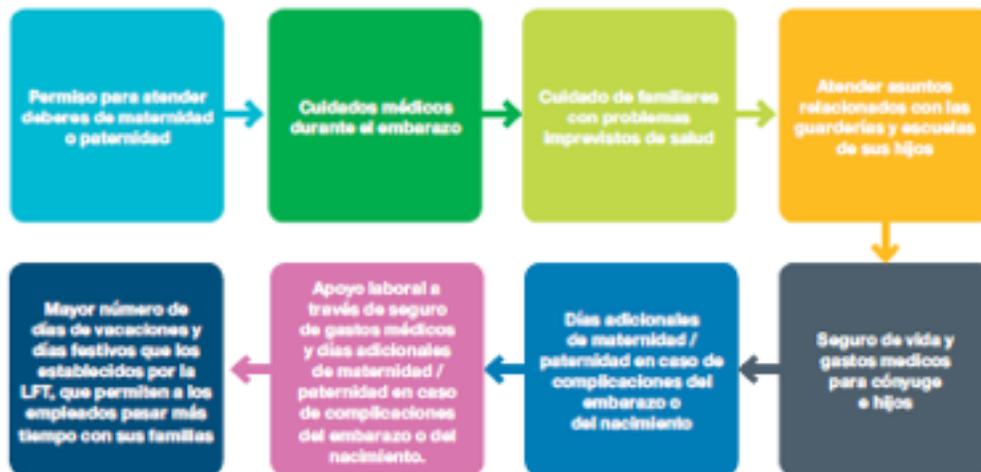
en medios electrónicos y de comunicación y grupos de intercambio de cartera de candidatos entre empresas.

P1.5 Los empleados tienen permiso por maternidad y paternidad superior al que establece la ley. Existen además políticas para evitar que el empleado se lleve trabajo a casa y se les anima a irse a casa pasada cierta hora.

Prestaciones y equilibrio trabajo –familia.

Sabemos que es a través del esfuerzo y dedicación de todas las personas que colaboran con Kimberly-Clark México, que cada acción dentro de la empresa se traduce en resultados responsables, sostenibles, rentables y en respeto al ambiente, del cual todos dependemos. Por ello, nuestra Política de Compensaciones otorga un paquete de ingresos y prestaciones competitivas en el mercado, que permiten atraer y retener a las personas con los más altos estándares éticos y un desempeño destacable. Por ello, en el año 2016 la empresa pagó a nuestros colaboradores \$741.46 millones de pesos de PTU que representó el 15% de la utilidad neta consolidada. La relación entre el salario base y la remuneración entre hombres y mujeres es 1 a 1 y se establece sobre la referencia de tabuladores basados en el mercado salarial, el nivel de responsabilidad de los puestos y el desempeño individual de cada colaborador. Los incrementos de sueldos, principales cambios en los programas de beneficios y los detalles específicos individuales de los programas de compensación, son revisados anualmente en el Comité de Compensaciones, para lo cual se preparan comparativos de mercado por un consultor independiente, con dicha revisión del Comité, mitigamos el riesgo de bajas voluntarias al tener un sueldo competitivo y mejoramos en competitividad en el mercado. En KCM reconocemos que somos un reflejo de nuestros colaboradores por lo tanto si están bien la empresa también lo estará, por ello, contamos con una serie de beneficios y prestaciones superiores a la Ley Federal del Trabajo.

Sabemos que el motor que mueve a nuestros colaboradores es su familia, por lo que promovemos la realización de eventos de integración y convivio entre la empresa, los colaboradores y sus familias. Por ello, no se alienta a los empleados a trabajar más horas que las establecidas en el horario oficial de la empresa y se les sugiere que eviten llevarse trabajo a casa. De hecho, la organización está diseñada para contar con los recursos necesarios, de manera que el personal pueda actuar con eficiencia y enfocado en lograr resultados. Aunado a ello, otorgamos las siguientes prestaciones con goce de sueldo para atender responsabilidades familiares:



También brindamos la flexibilidad en el manejo de los días y horario que la empresa otorga por maternidad o paternidad, a efecto de prevenir complicaciones del embarazo que pudieran afectar a los padres y les permita adaptarse con el nuevo miembro de la familia. Lo anterior, se traduce en excelentes índices de reincorporación por maternidad y por paternidad.

Contamos con la App de beneficios que ofrece:

- Acceso en línea desde cualquier hora y desde cualquier lugar a cientos de ofertas y promociones de las mejores marcas.
- La app se actualiza en automático con las nuevas ofertas que suben los comercios en tiempo real.
- La plataforma es muy sofisticada y aprende en el tiempo acerca de los gustos del colaborador.
- Las ofertas se actualizan en automático en el “home” de la app, también cuenta con un buscador para encontrar restaurantes, tipo de comida, tiendas, etc.

El 100% del personal sindicalizado y de confianza, está inscrito desde su ingreso al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y la posibilidad de utilizar los servicios de guardería de esta institución. (Lo coordina Recursos Humanos).

También en varias localidades impartimos pláticas a trabajadores y sus familias sobre temas de salud de fundamental importancia, como obesidad, diabetes, cáncer de mama, cáncer cérvico-uterino, adicciones, etc.

Contamos con una alta tasa de retorno del personal femenino al término del embarazo y en casos particulares existe flexibilidad en el manejo de los días que la empresa otorga por maternidad y

flexibilidad de horario, a efecto de prevenir complicaciones del embarazo o nacimiento que pudieran afectar a los padres y su estabilización con el nuevo miembro de la familia.

	MATERNIDAD	PATERNIDAD
Índice de reincorporación	77%	100%
Días por maternidad / paternidad	84 días (LFT)	5 días

Como resultado de nuestra alta tasa de retención y elevado promedio de antigüedad, KCM está integrado por una gama de colaboradores que combinan experiencia y talento con juventud y alto potencial de crecimiento.

Principio 2: Valores éticos

P2.1 La compañía ha elaborado, difundido y adoptado un código de ética. Los principios son difundidos y dados a conocer a toda la cadena de valor. Existe una capacitación a los empleados en código de ética, conducta y resolución de conflictos.

Principios aplicables del Pacto Mundial de las Naciones Unidas:

- Principio 1 – Apoyar y respetar la protección de derechos humanos
- Principio 2 – No ser cómplices de violaciones de los derechos humanos
- Principio 3 – Apoyar los principios de la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva
- Principio 6 – Eliminar la discriminación en materia de empleos y ocupación
- Principio 10 – Actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno

El Código de Conducta de KCM establece los principios bajo los cuales deben comportarse sus empleados en toda actividad empresarial, incluyendo la forma en que se relacionan con los Grupos de Interés de la compañía. Esto es, clientes, proveedores, accionistas, consumidores y gobierno, así como la relación con el personal de sus áreas y de otros departamentos. Pone especial énfasis en que todos los empleados entiendan y apliquen los principios y que tengan las herramientas para denunciar posibles casos de violación al código, contribuyendo voluntariamente a las investigaciones a que haya lugar. Contamos con Código de Conducta actualizado cuyas normas están basadas en los más altos estándares éticos y de integridad, reforzando nuestras políticas anti-corrupción, la prohibición de dar y recibir sobornos, el respeto a los derechos humanos, la libertad de asociación, así como las acciones de asesoramiento y capacitación en su aplicación y los mecanismos para presentar quejas o denuncias.

Capacitación en el Código de Conducta

El Código de Conducta contiene los lineamientos a seguir en cada uno de los siguientes apartados:

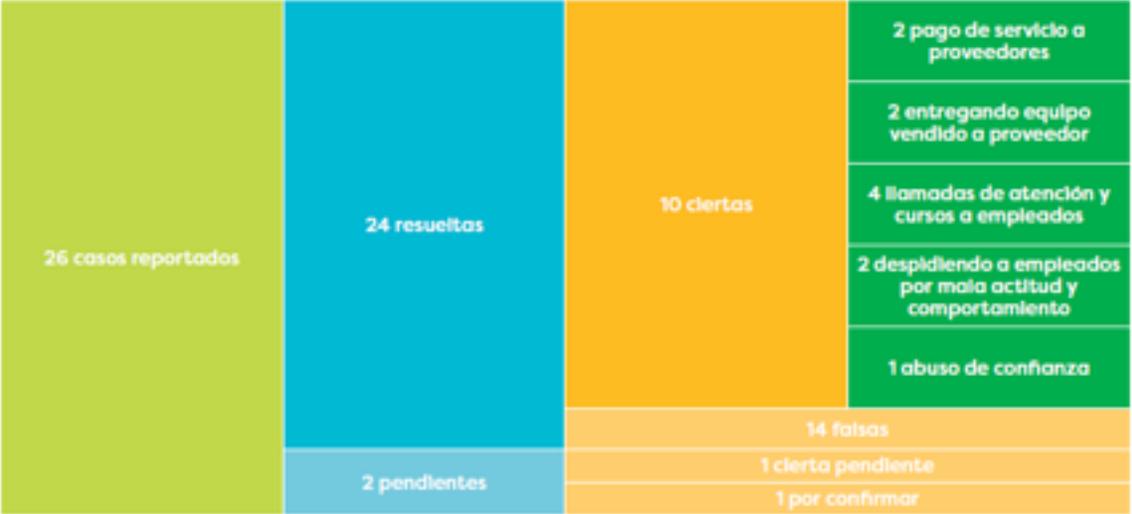
- Seguridad en el Trabajo
- Respeto en el Lugar de Trabajo
- Libertad de asociación
- Diversidad y No discriminación
- Derechos Humanos
- Conducta frente a nuestra Compañía
- Conducta frente al equipo
- Conducta frente a Clientes, Proveedores y Consumidores – Políticas anticorrupción y prohibición de dar y recibir sobornos
- Confidencialidad de la información de consumidores y empleados
- Competencia
- Organismos Públicos
- Conflictos de interés
- Información Confidencial
- Regalos, entretenimiento y otros favores
- Violaciones de prácticas contables y controles internos
- Registros Exactos
- Prevención de Fraudes
- Alcohol y drogas
- Violaciones al Código de Conducta
- Línea al Código de Conducta
- Política de NO represalia

El Código impreso es distribuido a todo el personal de la empresa como parte del programa semestral de comunicación a través de nuestra intranet. Cada año la Dirección General envía un mensaje a todo el personal, enfatizando la importancia de darle un estricto cumplimiento a los principios de nuestra ética empresarial y responsabilidad social que han formado parte de la historia de KCM desde sus orígenes.

Si tienes dudas o necesitas de mayor información sigue este link: <http://www.kimberly-clark.com.mx/conoce-kcm/codigo-de-conducta> o escríbenos: codigo.conducta@kcc.com

Se continuó incluyendo en el plan de inducción al personal de nuevo ingreso, la capacitación sobre la correcta interpretación de las normas que establece el Código de Conducta y la obligación de

apegarse estrictamente a sus políticas y lineamientos. Los niveles directivos y gerenciales tienen la responsabilidad de tratar de manera periódica con su personal y a nivel inter-áreas la aplicación efectiva de los principios del Código, particularmente en aquellas áreas que pueden ser más susceptibles a temas de corrupción. Para asegurar la adecuada canalización de quejas, sugerencias y denuncias relacionadas al Código de Conducta, la empresa tiene sistemas que dan acceso a nuestros grupos de interés, mediante sistemas internos de información (Intranet), página web pública para denuncias anónimas de violaciones al Código, correo electrónico codigo.conducta@kcc.com y líneas telefónicas externas. El código de conducta se encuentra disponible públicamente para nuestros grupos de interés externos en la dirección de correo electrónico antes mencionada, líneas telefónicas y la página de internet de la empresa.



Anticorrupción. Políticas anticorrupción y prohibición de dar y recibir sobornos. Para la empresa la transparencia de sus operaciones tanto internamente como con sus grupos de interés externos es parte fundamental del proceso de análisis e identificación de riesgos. KCM cuenta con un proceso para identificar riesgos de corrupción en las diferentes áreas comerciales, administrativas y operativas, a partir del cual se establecen políticas y procedimientos de control interno (política No. 41 de KCM), así como auditorías internas y externas en todas las localidades que permiten mitigar estos riesgos.

Con ello se establece la prohibición estricta de dar o recibir cualquier gratificación en efectivo o en especie, que pueda comprometer las relaciones profesionales de los empleados con bienes y servicios intercambiados con terceros. Por otro lado, las relaciones con gobiernos y sus dependencias, así como sus empleados, están sujetas a leyes específicas por lo que Kimberly-Clark de México S.A.B de C.V. y sus subsidiarias y afiliadas, así como los funcionarios y empleados que actúen en su representación tienen estrictamente prohibido recibir gratificaciones o dar pagos ilegales ya sea en efectivo o en especie, ya sea en forma directa o indirecta, a funcionarios o empleados del gobierno. Se deberá evitar extender invitaciones que excedan los límites razonables, necesarios y comunes para mantener relaciones profesionales y cordiales. Constituyen violaciones graves al Código, ofrecer, prometer o proporcionar directa o indirectamente cualquier cosa de valor, sin importar el monto, para inducir o influenciar la decisión de un funcionario

público. En línea con nuestro Código de Conducta y el Principio 10 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas -UNGC un número significativo del personal de la empresa firmó la iniciativa ciudadana denominada Ley 3 de 3 que busca que se dictamine en el Senado de la República Mexicana una Ley que define las reglas de conducta para los servidores públicos y los actores privados con el objeto de prevenir y combatir la corrupción, lo cual implica un nuevo modelo de servidor público y una sociedad corresponsable.

El apoyo de la empresa a esta iniciativa ciudadana logró aportar más de 15,000 firmas. Contamos con un Código de Estándares sociales para proveedores que puede ser consultado en nuestra página web y que proporciona los lineamientos y estándares mínimos que nuestros proveedores deben seguir en temas de respeto a derechos humanos, libertad de asociación, igualdad de oportunidades, seguridad laboral, transparencia e integridad empresarial, confidencialidad y desempeño sustentable. Es el propósito de KCM hacer únicamente negocios con proveedores que compartan nuestros valores sociales, de ética empresarial y de cuidado del medio ambiente, los cuales se describen en nuestros Estándares de Cumplimiento Social para Proveedores.

Estrategia en la cadena de valor. En cada etapa de la cadena de valor ejecutamos nuestra estrategia de mejora continua principalmente en operaciones que nosotros controlamos, buscando siempre la competitividad, flexibilidad y eficiencia de las operaciones, además de impulsar el aprovechamiento óptimo de los recursos renovables y no renovables tratando de identificar los riesgos y oportunidades en cada operación de manufactura. Dentro de KCM, anualmente se elaboran presupuestos de gastos e inversión que serán utilizados para mejorar el desempeño ambiental y asegurar el cumplimiento de la normatividad aplicable. Así mismo, hay que destacar que en las comunidades en que trabajamos mantenemos un diálogo abierto con autoridades y grupos de interés relacionados, para la revisión y actualización de nuestras metas y políticas ambientales.

Desarrollo sustentable con nuestros proveedores. Nuestro sistema de evaluación de proveedores incluye la calidad de los bienes y servicios que nos suministran, el nivel de servicio y su compromiso con nuestra estrategia de sustentabilidad en la cadena de valor, incluyendo la protección de derechos humanos, el cuidado del medio ambiente y la transparencia en las operaciones. Como parte del sistema de evaluación se realizan auditorías de manera periódica a las instalaciones de nuestros proveedores, las cuales son seleccionadas estratégicamente. En dichas auditorías además de verificar aspectos técnicos de control de calidad y proceso de las materias primas, se verifican temas de respeto a los derechos humanos, cuidado del medio ambiente y transparencia administrativa.

Es el propósito de KCM hacer únicamente negocios con proveedores que compartan nuestros valores sociales, de ética empresarial y de cuidado del medio ambiente. Nuestros estándares de cumplimiento social para proveedores contienen lineamientos y principios que KCM espera sean observados, ya que reflejan nuestros valores de buena Ciudadanía Corporativa y Compromiso de Responsabilidad Social. Durante 2015, no se encontraron impactos ambientales negativos significativos, reales o potenciales en nuestra cadena de suministro. Así mismo, no se tuvieron multas o sanciones por incumplimientos ambientales.

P2.2 La compañía tiene en cuenta la Declaración de los Derechos Humanos en la declaración de principios de la corporación.

Creemos importante mencionar que KCM consciente de su responsabilidad social en la industria, se adhiere a los diez principios del Pacto mundial de las Naciones Unidas (UNGC) para las empresas y a los principios de Gobierno Corporativo y Ética Empresarial de la OCDE. En este sentido KCM se adhiere a los principios de la OCDE para el Gobierno Corporativo, tales como la promoción de mercados eficientes y transparentes, cumplimiento de las leyes vigentes, trato equitativo a accionistas, el reconocimiento de los derechos de sus Grupos de Interés, la revelación y transparencia de la información corporativa relevante, las funciones que desempeñan los miembros del Consejo para vigilar y dirigir estratégicamente la empresa, lograr la eficacia en la administración y rendir cuentas a los accionistas. A lo largo del contenido de esta memoria haremos referencia a las actividades que estamos realizando en apoyo a los diez principios universales del UNGC en lo relativo a Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción.

Política General de Sustentabilidad y Responsabilidad Social. “En términos de ética corporativa, integridad y transparencia, es responsabilidad de todo el personal conocer a fondo y capacitarse en la correcta interpretación de nuestro Código de Conducta. En Responsabilidad Social tenemos el compromiso de dialogar con nuestros grupos de interés internos y externos para atender sus necesidades e inquietudes, así como accionar en nuestras localidades iniciativas de voluntariado social con las comunidades circundantes, a través de programas y actividades educativas, culturales, de fomento al deporte, así como de seguridad industrial y protección civil con nuestras empresas vecinas. Finalmente, hacemos notar que KCM se adhiere a los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UNGC), así como a los principios de Gobierno Corporativo de la OCDE.

Estándares sociales para proveedores. Guía de Lineamientos y Principios – Responsabilidad Social y Sustentabilidad

Los lineamientos y principios descritos a continuación reflejan los valores que defendemos en nuestras propias políticas, y esperamos que nuestros proveedores también incorporen estos valores, a fin de alinear sus operaciones y estrategias con principios universalmente aceptados en las áreas de derechos humanos, seguridad, equidad y no discriminación en el trabajo, anticorrupción y cuidado del medio ambiente, entre otros.

1. Libertad de asociación y negociación de contratos colectivos. En KCM fomentamos el respeto a los derechos sindicales, por lo que esperamos que nuestros proveedores respeten el derecho de sus empleados a la libertad de asociación. Cuando los empleados estén representados por un sindicato legalmente reconocido, los proveedores deben respetar el derecho a que los líderes elegidos tengan acceso razonable a los trabajadores para representarlos y a que se negocien de buena fe los contratos colectivos con dichos representantes, manteniendo un diálogo constructivo.

2. Dignidad y Respeto al personal. KCM espera que sus proveedores traten a sus empleados con dignidad y respeto y cuenten con sistemas para prevenir, detectar y resolver tratos inaceptables como el acoso, el uso inadecuado de la disciplina, la discriminación, el castigo físico o mental, u otras formas de intimidación o abuso (por ejemplo, el abuso físico o verbal, el acoso sexual o amenazas de cualquier tipo, así como otras formas de coerción mental y / o física como una forma de disciplina.

3. Protección contra el trabajo infantil. En KCM de conformidad con nuestro Código de Ética respetamos y exigimos respetar los derechos humanos, por lo cual nuestros proveedores no deben emplear a ninguna persona menor de 16 años o la edad mínima señalada en la legislación local. Esto es, no contratarán mano de obra infantil, ni explotarán a menores de ninguna forma

4. No discriminación e igualdad de oportunidades. KCM establece la equidad como un elemento primordial y pedimos a nuestros proveedores prohibir la discriminación de cualquier persona por su raza, color, religión, sexo, nacionalidad u orientación sexual, así como el acoso o discriminación laboral, incluida la selección, contratación, colocación, capacitación, remuneración, tratamiento y ascenso de los empleados.

5. Horario laboral, salario y beneficios. Operar en total cumplimiento de las leyes aplicables de salario, pago por día y beneficios. Los proveedores deberán remunerar a los empleados según el sector de la industria y/o el mercado laboral local. Se deberán proporcionar como mínimo a sus empleados los beneficios legalmente obligatorios.

6. Lugar de Trabajo seguro y saludable

Una prioridad para KCM dentro de todas nuestras operaciones e instalaciones es la seguridad de nuestros colaboradores y visitantes, por ello KCM espera que sus proveedores cumplan con todas las leyes y normas de salud y seguridad ocupacional aplicables y que se esfuercen por proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable. Esperamos que nuestros proveedores estén comprometidos con apoyar la mejora continua de la salud y seguridad de sus operaciones, la capacitación continua de su personal en seguridad laboral y la seguridad de la comunidad circundante para garantizar la continuidad del negocio, generar confianza en sus grupos de interés e impactar la reputación corporativa.

7. Integridad empresarial

7.1 Cumplimiento legal.

Los proveedores de KCM, tanto los establecidos en el territorio nacional como en el extranjero deberán cumplir con las leyes y normas que les son aplicables, incluyendo entre otras las financieras, administrativas, fiscales, laborales, salud y seguridad ocupacional, seguridad de sus productos y ambientales.

7.2 Prevención de sobornos y corrupción.

Para KCM es imperativo que sus proveedores realicen negocios con integridad y en pleno cumplimiento de la ley. No deben dar, ofrecer o recibir cualquier cosa de valor para influenciar el comportamiento de otro socio de negocios, clientes o funcionarios de gobierno con el fin de obtener un beneficio o ventaja indebida. Los proveedores no deben hacer "pagos de facilitación",

que son pequeños pagos a los funcionarios del gobierno u otros grupos de interés para acelerar alguna trámite de rutina.

7.3 Conflictos de Interés

Conscientes de la posibilidad de que dentro de la empresa de algún proveedor de KCM exista algún conflicto de interés al desempeñar las actividades comerciales, el proveedor debe evitar cualquier conflicto de interés potencial o real. Un conflicto de interés surge cuando las relaciones comerciales o las actividades personales, sociales, financieras o políticas interfieren en la objetividad y lealtad hacia la empresa y sus clientes. Algunos conflictos de interés son evidentes, como ofrecer un soborno a algún empleado de KCM a cambio de obtener más negocio o condiciones más favorables que las que marcan las relaciones comerciales justas y transparentes. Otros conflictos de interés pueden ser menos evidentes, como la posibilidad de utilizar familiares o amigos que pudieran tener los proveedores dentro del personal de KCM y aprovechar dicha situación para obtener una ventaja indebida. Dentro del Código de Conducta de KCM y Procedimientos de control interno, se estipula claramente que los empleados de KCM al comprar productos y servicios de sus proveedores deben actuar de forma imparcial y honesta, en el mejor interés de la empresa. Así mismo, el tipo de regalos o entretenimiento que pueden aceptarse está limitado a reglas estrictas sobre su valor y costumbres sociales, tales como comidas ocasionales con contactos comerciales a precios razonables o asistir ocasionalmente a un evento deportivo o cultural.

7.4 Información sobre la competencia. Información sobre la competencia de manera incidental, no obstante, existen límites legales y éticos para la obtención de información de este tipo. KCM no acepta de sus proveedores información sobre nuestros competidores que haya sido obtenida por medios inadecuados tales como soborno, espionaje o contratación de empleados de nuestra competencia por parte de un proveedor.

Así mismo, KCM espera de sus proveedores un estricto apego al cumplimiento de la Ley Federal de Competencia y Leyes antimonopolio vigente en el territorio nacional y en los países donde operan sus proveedores, incluyendo su relación con los competidores de KCM y en todo tipo de prácticas comerciales.

7.5 Privacidad de datos.

KCM espera que sus proveedores respeten los derechos a la privacidad de sus empleados y de los datos personales de empleados de KCM que les hayan sido confiados con motivo del suministro de productos y servicios. (Denominados en México derechos ARCO)

7.6 Confidencialidad.

Los proveedores de KCM deberán contar con sistemas de confidencialidad, de manera que se anule o se mitigue el riesgo de que la información de KCM, llegue a ser difundida a terceros que puedan utilizar dicha información de manera inadecuada o en perjuicio de KCM. Generalmente, KCM solicita a sus proveedores la firma de un Convenio de Confidencial y / o Acuerdos de Innovación y Desarrollo Técnico que establecen las cláusulas para el intercambio de información confidencial entre cliente y proveedor, que pueda ser requerida con diferentes fines comerciales, incluyendo la innovación de materiales y productos, las aprobaciones médicas requeridas y la solución de problemas técnicos. Lo anterior buscando proteger la propiedad intelectual y secretos

industriales de las partes. Para KCM es deseable que sus proveedores establezcan metas de mediano y largo plazo para reducir sus consumos de agua, energía, mermas de producción y emisiones atmosféricas, además de establecer programas para reducir, reciclar y valorizar sus residuos sólidos. Así mismo, para KCM es deseable que con relación a estos aspectos ambientales, sus proveedores desarrollen indicadores de desempeño que sean reportados anualmente.

10. Demostración de cumplimiento. Con el objeto de cumplir con estos estándares sociales, las plantas de los proveedores de KCM deben demostrar la ausencia de violaciones en los siguientes aspectos: Libertad de asociación, Dignidad y Respeto al personal, Protección contra el trabajo infantil, No discriminación e igualdad de oportunidades, condiciones laborales que eliminen riesgos inminentes de lesiones serias y cumplimiento de leyes y regulaciones ambientales.

Apoyo a Instituciones de asistencia social, fundaciones y la sociedad en caso de desastres naturales. En el año 2016 apoyamos a 131 instituciones con donativos en efectivo y en especie, con lo cual le dimos acceso a nuestros productos para la higiene y el cuidado personal a personas de escasos recursos. La mayor parte de los donativos se enfocan a instituciones de asistencia privada que cuidan y rehabilitan a niños enfermos y personas de la tercera edad, solitarios que viven en asilos con importantes necesidades. También proporcionamos apoyo económico a Fundaciones como:

- Fundación Ronald McDonald
- En la Comunidad Encuentro
- Aquí nadie se rinde AC
- Cruz Roja Mexicana IAP
- Damas Voluntarias del Instituto de Perinatología IA"
- Fundación TV Azteca
- Kadima AC

En este año nuestros donativos ascendieron a \$17.65 millones de pesos equivalentes a 0.54% de la utilidad antes de impuestos, impactando a personas de 133 instituciones en México a mejorar su calidad de vida al tener acceso a productos para la higiene y cuidado personal.

P2.3 Existe evidencia que refleja la conciencia corporativa en relación a la comunidad, medio ambiente, empleados, socios y clientes, se evitan acciones que perviertan negocios e impidan la competencia y se rechazan pagos indebidos.

Comunidades. En KCM reconocemos que nuestras operaciones tienen impactos en las comunidades en las que operamos en los aspectos económicos, sociales y ambientales. Nuestras plantas a través de sus programas de responsabilidad social y desarrollo sustentable son el motor

que genera las oportunidades para que estos impactos tengan un perfil positivo en las comunidades que rodean a nuestras operaciones, generando empleos, cuidando el medio ambiente que rodea a nuestros procesos de producción y accionando iniciativas de apoyo social. Entre nuestras líneas de acción más importantes con relación a nuestros programas de Responsabilidad Social.

Apoyo a Instituciones de asistencia social, fundaciones y la sociedad en caso de desastres naturales. En el año 2016 apoyamos a 131 instituciones con donativos en efectivo y en especie, con lo cual le dimos acceso a nuestros productos para la higiene y el cuidado personal a personas de escasos recursos. La mayor parte de los donativos se enfocan a instituciones de asistencia privada que cuidan y rehabilitan a niños enfermos y personas de la tercera edad, solitarios que viven en asilos con importantes necesidades. También proporcionamos apoyo económico a Fundaciones como:

- Fundación Ronald McDonald
- En la Comunidad Encuentro
- Aquí nadie se rinde AC
- Cruz Roja Mexicana IAP
- Damas Voluntarias del Instituto de Perinatología IA"
- Fundación TV Azteca
- Kadima AC

En este año nuestros donativos ascendieron a \$17.65 millones de pesos equivalentes a 0.54% de la utilidad antes de impuestos, impactando a personas de 133 instituciones en México a mejorar su calidad de vida al tener acceso a productos para la higiene y cuidado personal.

La recreación y acciones de voluntariado en beneficio de la población de escasos recursos. La mayoría de estos programas son desarrollados en conjunto con los intereses de las comunidades. Así, en nuestras operaciones con mayor influencia en las comunidades se implementaron en 2015 programas de participación social y apoyo comunitario, destacando los siguientes:

Ver secciones en Capítulo de Responsabilidad Social en IS2016:

- Sirviendo Juntos- Voluntariado Social
- Actividades educativas y culturales
- Relaciones con la comunidad
- Fomento al deporte
- Higiene y Salud.

IS2016- Medio ambiente- Ver Capítulo V. Desempeño en el cuidado del medio ambiente

IS 2016 Pág. 51. Nuestros colaboradores.

IS 2016 Pág. 68. Compromiso con nuestros clientes y consumidores

En 2016 al igual que en el pasado, no existieron incidentes o demandas relacionadas con prácticas monopólicas y contra la libre competencia.

Políticas anticorrupción y prohibición de dar y recibir sobornos. Para la empresa la transparencia de sus operaciones tanto internamente como con sus grupos de interés externos es parte fundamental del proceso de análisis e identificación de riesgos. KCM cuenta con un proceso para identificar riesgos de corrupción en las diferentes áreas comerciales, administrativas y operativas, a partir del cual se establecen políticas y procedimientos de control interno (política No. 41 de KCM), así como auditorías internas y externas en todas las localidades que permiten mitigar estos riesgos. Con ello se establece la prohibición estricta de dar o recibir cualquier gratificación en efectivo o en especie, que pueda comprometer las relaciones profesionales de los empleados con bienes y servicios intercambiados con terceros. Por otro lado, las relaciones con gobiernos y sus dependencias, así como sus empleados, están sujetas a leyes específicas por lo que Kimberly-Clark de México S.A.B de C.V. y sus subsidiarias y afiliadas, así como los funcionarios y empleados que actúen en su representación tienen estrictamente prohibido recibir gratificaciones o dar pagos ilegales ya sea en efectivo o en especie, ya sea en forma directa o indirecta, a funcionarios o empleados del gobierno.

Estándares Sociales para proveedores.

7.4 Información sobre la competencia.

Durante el desarrollo de las actividades comerciales normales con proveedores es posible obtener información sobre la competencia de manera incidental, no obstante, existen límites legales y éticos para la obtención de información de este tipo. KCM no acepta de sus proveedores información sobre nuestros competidores que haya sido obtenida por medios inadecuados tales como soborno, espionaje o contratación de empleados de nuestra competencia por parte de un proveedor. Así mismo, KCM espera de sus proveedores un estricto apego al cumplimiento de la Ley Federal de Competencia y Leyes antimonopolio vigente en el territorio nacional y en los países donde operan sus proveedores, incluyendo su relación con los competidores de KCM y en todo tipo de prácticas comerciales.

P2.4 La compañía demuestra, dentro de la política corporativa, respeto al uso de la mercadotecnia en los espacios públicos. Tiene una política corporativa que auto-regula el uso de herramientas de mercadotecnia para sus productos y actividades e incorpora principios éticos y respeto a sus consumidores, ciudadanos y al medio ambiente.

Promoción de hábitos de Salud e higiene y servicio a consumidores. Buscamos fomentar la adopción de mejores prácticas de higiene y cuidado personal que contribuyan a la salud y bienestar de los consumidores. Para ello trabajamos con pasión, innovamos constantemente y utilizamos nuestro liderazgo de mercado para llegar a todos los segmentos socio-económicos con productos de calidad sustentados por marcas de reconocido prestigio. Para satisfacer la inquietud de fomentar mejores prácticas de higiene y cuidado personal creamos desde hace tres años nuestra plataforma de e-marketing que denominamos KCM 3.0, la cual busca mantener comunicación constante con nuestros consumidores en éste y otros temas. De manera particular las consumidoras identificadas como Millenials (nacidas entre 1980 y 2000) disfrutan la interacción con nuestras marcas a través de las redes sociales, demandando información útil y respuestas a sus inquietudes para tomar decisiones de compra inteligentes. En consecuencia, para cada una de nuestras categorías de producto hemos consolidado y desarrollado estrategias digitales que acercan nuestras marcas a nuestro principal grupo de interés, incluyendo información relacionada con la mejora en los hábitos de cuidado personal, fomento de los hábitos de higiene y temas orientados a mejorar su salud y calidad de vida. Nuestro objetivo es proporcionar a nuestros consumidores información de fondo, en tiempo real y que les agregue valor. Nuestra plataforma KCM 3.0 es la herramienta que nos permite formar parte del día a día de millones de consumidores compartiendo contenido, interactuando e innovando en nuestro acercamiento permanente para ofrecerles la mejor atención y cuidado en diversos temas relacionados con la higiene y el cuidado personal. La interacción con nuestros consumidores, tiene como premisa la protección de sus datos personales conforme a la normatividad vigente, respetando sus derechos ARCO (Acceso, Rectificación, Cancelación y Oposición). En 2016 no tuvimos quejas en relación con violaciones de la privacidad o la fuga de datos personales de nuestros consumidores. Así mismo, la empresa no tuvo en 2015 incidentes por incumplir la normativa relativa al suministro y el uso de productos y servicios.

Publicidad responsable. Además de mantener una estrategia de comunicación responsable a nuestros clientes y consumidores sobre las ventajas y beneficios de nuestros productos en diversos medios como televisión y revistas, nos adherimos al igual que nuestras agencias creativas al código de ética publicitario y a las leyes en la materia, incluyendo actividades de promoción y patrocinio. En 2016 no tuvimos incidentes derivados del incumplimiento de las regulaciones relativas a comunicaciones de mercadotecnia publicitaria y promocional. Así mismo, contamos en nuestros procedimientos de control interno con una Política General de Autorregulación y Prácticas Éticas para el uso de publicidad y herramientas de Mercadotecnia que establecen los principios sobre los cuales se deberá regir el manejo de la publicidad para nuestras marcas, tales como legalidad, ética, buena fe, responsabilidad social, respeto al medio ambiente, veracidad, información científica, cuidado de la imagen personal, competencia y publicidad comparativa.

P2.5 Dentro de la misma política se incluyen mecanismos para evadir aquella publicidad o información que sea falsa, o que incluya violencia, se aproveche del miedo o juegue con la falta de raciocinio de los niños o cualquier grupo vulnerable, no respeta los valores ambientales o que induce al público a comportarse de manera perjudicial para su seguridad o salud.

Contamos en nuestros procedimientos de control interno con una Política General de Autorregulación y Prácticas Éticas para el uso de publicidad y herramientas de Mercadotecnia que establecen los principios sobre los cuales se deberá regir el manejo de la publicidad para nuestras marcas, tales como legalidad, ética, buena fe, responsabilidad social, respeto al medio ambiente, veracidad, información científica, cuidado de la imagen personal, competencia y publicidad comparativa.

POLÍTICA GENERAL DE AUTORREGULACIÓN Y PRACTICAS ÉTICAS PARA EL USO DE PUBLICIDAD Y HERRAMIENTAS DE MERCADOTECNIA.

Objetivo

KCM tiene la obligación y el compromiso de llevar a cabo prácticas éticas y responsables en materia de Publicidad, tal manejo ético y responsable forma parte de sus objetivos de responsabilidad social y de su ética e integridad, para con sus clientes, consumidores y proveedores.

C. Prácticas éticas y responsables en materia de Publicidad de bienes de KCM.

1) Legalidad

El manejo de la Publicidad deberá en todo momento cumplir con las leyes, decretos, reglamentos y demás normas que le sean aplicables y vigentes, en el Anexo 1 se enlista referencia de las mismas.

2) Ética

La Publicidad no podrá contener textos, imágenes, o sonidos que ofendan de manera generalizada al consumidor. La Publicidad deberá respetar la dignidad e integridad de las personas en todo momento.

3) Buena fe

La Publicidad debe presentarse sin que abuse de la confianza de los consumidores, no deberá contener expresiones alarmantes. Se pondrá especial atención en aquella Publicidad que ofrezca productos dirigidos a la población infantil.

4) Responsabilidad Social

En todo momento se buscará que la Publicidad sea manejada con sentido de responsabilidad social, por lo que se abstendrá de:

- a)** Promover o inducir a la discriminación ya sea por raza, religión, género, nacionalidad, edad, orientación sexual o discapacidad física.
- b)** Aparentar que incita a la violencia, o bien a conductas irresponsables. La Publicidad se abstendrá de incluir imágenes, textos o sonidos que induzcan a prácticas inseguras, contrarias a la salud física o mental.
- c)** Promover conductas ilegales.
- d)** No deberá abusarse de resultados de investigaciones, o datos obtenidos de publicaciones técnicas o científicas.
- e)** Aprovecharse de creencias de las personas con el objeto de difundir ideas o promover ventas.
- f)** Enfatizar en forma despreciativa o peyorativa cualquier diferencia social resultante de un menor o mayor poder adquisitivo de los grupos a los que se dirige la Publicidad.

g) La Publicidad mediante descripciones, aseveraciones, afirmaciones o ilustraciones que se refieran a hechos objetivos deben ser justificables mediante evidencia idónea.

5. Respeto al Ambiente

La Publicidad deberá abstenerse de promover, exaltar o proponer acciones que atenten contra el medio ambiente. No serán permitidos los mensajes que promuevan o alienten la contaminación ambiental y el uso irracional de los recursos naturales. Aseveraciones o indicaciones en sentido de que un producto es "amigable" con el ambiente, "biodegradable" o expresiones similares, podrán usarse solamente cuando esté disponible suficiente evidencia que soporte dicha aseveración y se tengan las autorizaciones respectivas del área de sustentabilidad para sostener tal mensaje.

6. Veracidad

La información transmitida mediante la Publicidad de los bienes debe de ser ofrecida mediante publicidad veraz y comprobable, asimismo deberá de ser honesta evitando aseveraciones parciales o conceptos engañosos, evitando atribuciones o cualidades de los productos ofrecidos que no le correspondan. La Publicidad no deberá contener manifestaciones que mediante afirmación, omisión, ambigüedad o exageración pueda razonablemente llegar a confundir al consumidor.

Descripciones, aseveraciones, afirmaciones, superlativos o ilustraciones que se refieran a hechos objetivos deben ser justificables mediante evidencia idónea. La información deberá ser clara y suficiente sobre los productos ofrecidos, es especial tratándose de población vulnerable, como los niños, adultos mayores y enfermos.

7. Información Científica.

En la Publicidad se podrán utilizar información científica claramente identificada, comprobable y necesaria para la demostración objetiva de ciertos atributos del producto. Los datos parciales de investigaciones o estadísticas no pueden utilizarse para conclusiones distorsionadas.

8. Explotación de imagen personal

La Publicidad no podrá mostrar o referirse a personas sin su autorización previa, expresa y por escrito. Asimismo, no se podrá mostrar bienes identificables y reconocibles de terceros sin su autorización.

9. Imitación

La Publicidad de un producto no podrá imitar o ser similar en grado de confusión al empaque, textos o frases publicitarias, presentación visual, marca, efectos de sonido, etc. de anuncios y/o Publicidad en general de la competencia.

10. Publicidad comparativa

La Publicidad comparativa partirá del uso para el que los productos han sido desarrollados y considerará elementos objetivos, verificables, representativos y relevantes en la comparación. A su vez, podrá resaltar los beneficios y fortalezas de los productos con respecto de otro, siempre en forma genérica y en sentido positivo, sin calificar peyorativamente las características del competidor.

La Publicidad comparativa será permitida siempre y cuando cumpla con lo siguiente:

- a) La comparación debe basarse en datos relevantes, objetivos y verídicos.
- b) La comparación se haga entre productos similares en tipo, usos, categoría y modelo.
- c) Toda información que se brinde deberá ser objetivamente verificable, y deberá basarse en pruebas realizadas previamente.
- d) La mención de productos ajenos deberá hacerse siempre con respeto y probidad, sin que dicha comparación genere descrédito, denigración o menosprecio directo o indirecto de una persona o empresa respecto a sus productos, servicios o actividades o de sus marcas, exaltando únicamente las cualidades de los productos de KCM

Lo anterior sin perjuicio de los demás requisitos y condiciones que pudiesen derivarse de las leyes aplicables. Para cuestiones regulatorias (trámites ante COFEPRIS Y PATENTES) deberá consultarse la Política respectiva. Para los demás temas en relación a la publicidad y promociones podrá solicitarse ayuda y asesoría al departamento Jurídico.

Nota:

POLITICA 49 PUBLICIDAD Y PROMOCIONES

CUMPLIMIENTO DE LEYES, REGLAMENTOS Y NORMAS OFICIALES MEXICANAS POR PRODUCTO

Principio 3: Recursos humanos.

P3.1 La compañía publica políticas que cubren asuntos de derechos humanos (para lo cual capacita a sus empleados) y éstos son comunicados de manera global e incluso en otros idiomas.

Política global de Kimberly-Clark a la que se alinean todas sus afiliadas y subsidiarias:

Kimberly-Clark commits to respect all human rights by having a policy commitment to do so, engaging in ongoing human rights due diligence and having processes embedded in our business to remediate human rights impacts. A foundational component of our remediation process are the myriad of formal and informal grievance mechanisms in our business.

Our formal grievance mechanisms include those provided via our Code of Conduct:

1. Formal process which allows anyone around the globe to report a concern around compliance with our Code of Conduct.
2. Annual acknowledgment – Annually we ask all Kimberly-Clark employees to acknowledge they have read and understand our Code of Conduct, and they are personally unaware of non-reported violations of the Code of Conduct.
3. Corporate Social Compliance Audits – We conduct over 100 audits of key suppliers annually. As a part of this activity we review a given suppliers compliance with our Corporate Social Compliance

Standards and local wage, hour and payroll laws. These audits include a random sampling of supplier employee interviews.

4. Consumer Reporting – Users of products around the globe may report concerns via toll-free calls or via the internet.

5. Informally, we receive and investigate incidents of grievances from employees, suppliers and consumers around the globe.

The new Code of Conduct consists of the following sections:

- Occupational safety
- Workplace respect
- Freedom of association
- Diversity and nondiscrimination
- Human rights
- Conduct with our company
- Conduct with our team
- Conduct toward clients, suppliers and consumers — anti-corruption policies and ban on giving or receiving bribes
- Confidentiality of consumer and employee information
- Competition
- Public agencies
- Conflicts of interest
- Confidential information
- Gifts, entertainment and other favors
- Breach of accounting practices and internal controls
- Precise record-keeping
- Fraud prevention
- Drugs and alcohol
- Breaches of the code of conduct
- Code of conduct line
- Non-retaliation policy

In 2016 we intensified training and communication for personnel regarding correct interpretation of the Code, inviting them to contact their local Human Resource areas for advice, to lodge complaints or ask questions.

Respect for human rights

At KCM, in keeping with our Code of Ethics, we respect and demand respect for human rights: Combat child labor and slavery. (Principles 4 and 5 of the United Nations Global Compact). All of our employees are of legal age to work. We maintain strict records of hours worked and pay for them, either in normal hours or overtime, as stipulated in the contracts. No risks of incidents with child labor were recorded in our own operations or in our supply chain.

Freedom of association.

(Principle 3 of the United Nations Global Compact). We encourage respect for union rights. Unions represent 67% of this company's workers. Our relationship with these unions is cordial and affords an efficient channel for open communication on labor matters, safety, hygiene, training and productivity, among other shared concerns.

Proper working conditions.

The Human Resources and Safety areas are continually inspecting work centers to prevent risks to health and hygiene, safety and ergonomic design. Social standards for suppliers. Since we began operations in 1959, Kimberly-Clark de México, S.A.B. de C.V. (KCM) has always made an effort to conduct its business dealings with clients and suppliers with integrity and high ethical standards.

For KCM, its reputation of integrity and always doing the right thing is an asset of which all of its employees are proud. During the period covered by this report, the Company had received no claims regarding human rights violations nor detected any significant negative impacts in the area of human rights in any supplier evaluation audit. In 2016, in addition to auditing our most important suppliers, we audited suppliers that we considered at potential risk for human rights violations, particularly in Asia. Some of these suppliers were removed from the supply chain because of the possibility of negative impacts on the quality and safety of our products and/ or in the area of human rights. (Principles 1 and 2 of the United Nations Global Compact). Furthermore, in 2016 we were audited— without any substantive qualifications noted—in the areas of human rights, safety and quality, by our main supermarket client and our primary brand licensor of children's characters.

- Principio 1 – Apoyar y respetar la protección de derechos humanos
- Principio 2 – No ser cómplices de violaciones de los derechos humanos
- Principio 3 – Apoyar los principios de la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva
- Principio 6 – Eliminar la discriminación en materia de empleos y ocupación
- Principio 10 – Actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno

El Código de Conducta de KCM establece los principios bajo los cuales deben comportarse sus empleados en toda actividad empresarial, incluyendo la forma en que se relacionan con los Grupos de Interés de la compañía. Esto es, clientes, proveedores, accionistas, consumidores y gobierno, así como la relación con el personal de sus áreas y de otros departamentos. Pone especial énfasis en que todos los empleados entiendan y apliquen los principios y que tengan las herramientas para denunciar posibles casos de violación al código, contribuyendo voluntariamente a las investigaciones a que haya lugar. Contamos con Código de Conducta actualizado cuyas normas están basadas en los más altos estándares éticos y de integridad, reforzando nuestras políticas anti-corrupción, la prohibición de dar y recibir sobornos, el respeto a los derechos humanos, la libertad de asociación, así como las acciones de asesoramiento y capacitación en su aplicación y los mecanismos para presentar quejas o denuncias.

En 2016 intensificamos la capacitación y comunicados al personal con relación a la correcta interpretación del código de conducta, invitando al personal a acercarse a las áreas de Recursos Humanos de sus localidades para obtener asesoría, realizar denuncias o aclarar dudas. Si tienes dudas o necesitas de mayor información sigue este link:

<http://www.kimberly-clark.com.mx/conoce-kcm/codigo-de-conducta>

o escríbenos: codigo.conducta@kcc.com

Se continuó incluyendo en el plan de inducción al personal de nuevo ingreso, la capacitación sobre la correcta interpretación de las normas que establece el Código de Conducta y la obligación de apearse estrictamente a sus políticas y lineamientos. Los niveles directivos y gerenciales tienen la responsabilidad de tratar de manera periódica con su personal y a nivel inter-áreas la aplicación efectiva de los principios del Código, particularmente en aquellas áreas que pueden ser más susceptibles a temas de corrupción.

Para asegurar la adecuada canalización de quejas, sugerencias y denuncias relacionadas al Código de Conducta, la empresa tiene sistemas que dan acceso a nuestros grupos de interés, mediante sistemas internos de información (Intranet), página web pública para denuncias anónimas de violaciones al Código, correo electrónico codigo.conducta@kcc.com y líneas telefónicas externas.

Código de Conducta

Obligaciones de los líderes superiores de equipo y otras personas que reciben informes de posibles violaciones al Código. Los líderes de equipo que reciben informes sobre posibles violaciones al Código desempeñan una función importante en el cumplimiento del mismo. Deben estar preparados y saber cómo manejar cualquier inquietud o informe relacionado con el Código de Conducta. Ellos tienen que:

- Asegurarse de conocer y comprender el Código de Conducta y actuar conforme a él.
- Informar a los integrantes del equipo que están a su disposición para resolver cualquier inquietud que tengan al respecto.
- Apoyar a los integrantes del equipo que expresen inquietudes y tratarlos con respeto.
- Tomar con seriedad las preguntas o inquietudes de los integrantes del equipo.

- Pedir asesoría antes de responder, si es necesario.
- Tomar medidas para corregir las violaciones al Código de Conducta o a la ley, por parte de los integrantes del equipo.
- Presentar todas las inquietudes al nivel y la función que corresponda.
- Hacer que los integrantes del equipo nunca sientan que sus inquietudes son ignoradas.
- Asegurarse que no se ejerzan represalias contra ninguna persona por informar una sospecha de violación al Código.

Conducta frente al equipo. En KCM creemos que parte del éxito depende de la confianza y el respeto entre las personas. Ambos son clave para el trabajo en equipo inter-áreas.

Libertad de asociación. Asumimos el compromiso de respetar el derecho de nuestros compañeros de trabajo a la libertad de asociación, lo que significa:

- El derecho a organizarse de conformidad con las leyes y prácticas nacionales.

Diversidad y NO discriminación. En KCM estamos comprometidos con un desarrollo profesional del personal incluyente a través de una política de igualdad de oportunidades laborales, así como el propiciar el trabajo digno; en el que se respete plenamente la dignidad humana de todos nuestros colaboradores.

Asumimos el compromiso de:

- Reclutar, contratar, ascender y respaldar el desarrollo profesional de un personal diverso, sin importar su raza, origen étnico, género, condiciones físicas, condición social, orientación sexual, edad, religión, discapacidad, o estado civil.
- Capacitar, ascender y compensar a los empleados en función de sus capacidades, logros, experiencia y conducta, sin importar su raza, color, sexo, orientación sexual, edad, religión, credo, nacionalidad, identidad sexual, discapacidad o estado civil.
- Incorporar la diversidad de talentos, habilidades y experiencias de cada una de nuestras áreas funcionales.

Derechos Humanos. Asumimos el compromiso de reconocer los derechos humanos en la empresa en todas sus operaciones y no aceptaremos hacer negocios con ninguna persona o compañía que realice las siguientes prácticas:

- Explotación infantil, incluida el trabajo infantil.
- Castigos físicos.
- Abuso y/o acoso sexual y cualquier otra forma de abuso humano.
- Trabajo forzado u obligatorio.
- Discriminación en el empleo y en la ocupación.

El respeto contundente a los derechos humanos es una práctica que fomentamos en toda nuestra cadena de valor. (Principios 1 y 2 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas – UNGC)

Respeto a Derechos Humanos. En KCM de conformidad con nuestro Código de Ética respetamos y exigimos respetar los derechos humanos:

Lucha contra el trabajo infantil y forzado. (Principios 4 y 5 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas – UNGC). Todos nuestros colaboradores cuentan con la edad legal para trabajar. Mantenemos un control y registro de las horas laboradas, otorgando el pago por las mismas, ya sean dentro del horario de trabajo u horas extra, conforme lo estipulado en los contratos. En nuestras operaciones y cadena de proveeduría no se han detectado riesgos de incidentes con trabajo infantil o forzoso.

Libertad de asociación. (Principio 3 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas – UNGC) Fomentamos el respeto a los derechos sindicales. El 66.6 % de los trabajadores de la empresa se encuentran sindicalizados. Las relaciones entre la empresa y sus sindicatos son cordiales, permitiendo contar con canales eficientes para una comunicación abierta en temas laborales, de seguridad, higiene, capacitación y productividad, entre otros.

Estándares sociales para proveedores. Desde que inició operaciones en 1959, Kimberly-Clark de México S.A.B. de C.V. (KCM) se ha esforzado por operar con integridad y altos estándares éticos en la manera que hace negocios con sus clientes y proveedores. Para KCM su reputación de integridad y de hacer siempre lo correcto es un activo que enorgullece a todo su personal.

La empresa durante el período que cubre esta memoria no ha tenido reclamaciones sobre derechos humanos, ni ha detectado en auditorías de evaluación a sus proveedores impactos negativos significativos en materia de derechos humanos. Durante 2016 además de auditar a proveedores significativos, se auditaron proveedores que pudieran presentar un riesgo potencial de infracción a los derechos humanos, particularmente en el continente asiático. Algunos de estos proveedores fueron removidos de la cadena de suministro por significar la posibilidad de impactos negativos potenciales en calidad y seguridad de productos y/o en materia de derechos humanos. (Principios 1 y 2 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas – UNGC).

Por otro lado, en 2016 fuimos auditados sin observaciones significativas en temas de derechos humanos, seguridad y calidad por nuestro principal cliente de autoservicios y nuestro principal licenciatario de marcas de personajes infantiles. Contamos con un Código de Estándares sociales para proveedores que puede ser consultado en nuestra página web y que proporciona los lineamientos y estándares mínimos que nuestros proveedores deben seguir en temas de respeto a derechos humanos, libertad de asociación, igualdad de oportunidades, seguridad laboral, transparencia e integridad empresarial, confidencialidad y desempeño sustentable.

En temas de derechos humanos:

ESTÁNDARES DE CUMPLIMIENTO SOCIAL PARA PROVEEDORES VALORES Y COMPROMISOS DE KIMBERLY-CLARK DE MÉXICO S.A.B. de C.V.

Nuestras políticas están alineadas con los objetivos de diversos estándares internacionales, incluyendo la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre principios Fundamentales y protección de los Derechos Humanos en el trabajo, así como los Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas. (UNGC) Nuestros proveedores desempeñan un papel muy importante en el éxito de KCM, la efectividad de nuestra responsabilidad social y el desempeño ambiental en nuestra cadena de valor. Es por ello que estamos comprometidos con nuestros proveedores de bienes de capital, productos, materias primas, empaques y servicios en el intercambio de mejores prácticas de sustentabilidad, incluyendo la transparencia en las operaciones, los principios básicos de responsabilidad social y protección de los derechos humanos , así como la búsqueda continua de métodos, procesos y tecnologías para reducir el impacto ambiental en la cadena de suministro y en nuestras operaciones de manufactura y distribución de nuestros productos. Así promovemos la identificación de proyectos para el desarrollo de materias primas fabricadas con altos estándares en el cuidado y protección del medio ambiente, durante el ciclo de vida de nuestros productos y sus empaques.

Guía de Lineamientos y Principios – Responsabilidad Social y Sustentabilidad

Los lineamientos y principios descritos a continuación reflejan los valores que defendemos en nuestras propias políticas, y esperamos que nuestros proveedores también incorporen estos valores, a fin de alinear sus operaciones y estrategias con principios universalmente aceptados en anticorrupción y cuidado del medio ambiente, entre otros.

1. Libertad de asociación y negociación de contratos colectivos.

En KCM fomentamos el respeto a los derechos sindicales, por lo que esperamos que nuestros proveedores respeten el derecho de sus empleados a la libertad de asociación. Cuando los empleados estén representados por un sindicato legalmente reconocido, los proveedores deben respetar el derecho a que los líderes elegidos tengan acceso razonable a los trabajadores para representarlos y a que se negocien de buena fe los contratos colectivos con dichos representantes, manteniendo un diálogo constructivo.

2. Dignidad y Respeto al personal

KCM espera que sus proveedores traten a sus empleados con dignidad y respeto y cuenten con sistemas para prevenir, detectar y resolver tratos inaceptables como el acoso, el uso inadecuado de la disciplina, la discriminación, el castigo físico o mental, u otras formas de intimidación o abuso (por ejemplo, el abuso físico o verbal, el acoso sexual o amenazas de cualquier tipo, así como otras formas de coerción mental y / o física como una forma de disciplina.

3. Protección contra el trabajo infantil.

En KCM de conformidad con nuestro Código de Ética respetamos y exigimos respetar los derechos humanos, por lo cual nuestros proveedores no deben emplear a ninguna persona menor de 16 años o la edad mínima señalada en la legislación local. Esto es, no contratarán mano de obra infantil, ni explotarán a menores de ninguna forma.

4. No discriminación e igualdad de oportunidades

KCM establece la equidad como un elemento primordial y pedimos a nuestros proveedores prohibir la discriminación de cualquier persona por su raza, color, religión, sexo, nacionalidad u orientación sexual, así como el acoso o discriminación laboral, incluida la selección, contratación, colocación, capacitación, remuneración, tratamiento y ascenso de los empleados.

5. Horario laboral, salario y beneficios.

Operar en total cumplimiento de las leyes aplicables de salario, pago por día y beneficios. Los proveedores deberán remunerar a los empleados según el sector de la industria y/o el mercado laboral local. Se deberán proporcionar como mínimo a sus empleados los beneficios legalmente obligatorios.

6. Lugar de Trabajo seguro y saludable

Una prioridad para KCM dentro de todas nuestras operaciones e instalaciones es la seguridad de nuestros colaboradores y visitantes, por ello KCM espera que sus proveedores cumplan con todas las leyes y normas de salud y seguridad ocupacional aplicables y que se esfuercen por proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable. Esperamos que nuestros proveedores estén comprometidos con apoyar la mejora continua de la salud y seguridad de sus operaciones, la capacitación continua de su personal en seguridad laboral y la seguridad de la comunidad circundante para garantizar la continuidad del negocio, generar confianza en sus grupos de interés e impactar la reputación corporativa.

P3.2 La compañía publica el número total de empleados y la rotación media de los mismos desglosándolos por grupo de edad, sexo y región y se encarga de que todos sus empleados combatan cualquier forma de discriminación en el campo laboral.

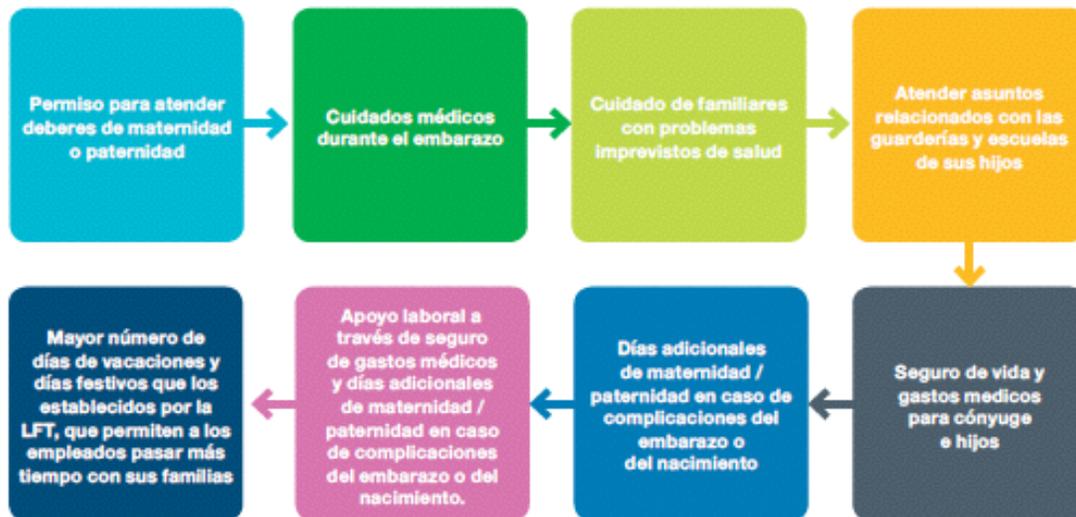
El Código de Conducta de KCM establece los principios bajo los cuales deben comportarse sus empleados en toda actividad empresarial, incluyendo la forma en que se relacionan con los Grupos de Interés de la compañía. Esto es, clientes, proveedores, accionistas, consumidores y gobierno, así como la relación con el personal de sus áreas y de otros departamentos.

Pone especial énfasis en que todos los empleados entiendan y apliquen los principios y que tengan las herramientas para denunciar posibles casos de violación al código, contribuyendo voluntariamente a las investigaciones a que haya lugar.

No discriminación e igualdad de oportunidades. Principio 6 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas-UNGC) En nuestro Código de Conducta se establece la equidad como un elemento primordial y en nuestra política de empleo, se ofrece igualdad de oportunidades en la contratación o promoción del personal sin discriminación de edad, género, raza, color, religión, credo, orientación sexual, nacionalidad, discapacidad física o embarazo.

a. Creación y estabilidad del empleo

En Kimberly-Clark de México S.A.B. de C.V. (KCM) para el cierre del año 2016, contamos con 10 plantas productivas, 6 centros de distribución, un centro de logística (SODISA) y un corporativo en CDMX. Aunado a ello, contamos con un total de 8,378 empleados de los cuales el 67% es sindicalizado, lo cual representa un incremento en 4.4% con respecto del año 2015. Gracias al desempeño de nuestros colaboradores, logramos tener un total de ventas netas por \$35,660 millones de pesos. A su vez, contamos con una cadena de suministro que consta de 390 proveedores, de los cuales el 72.8% son locales.

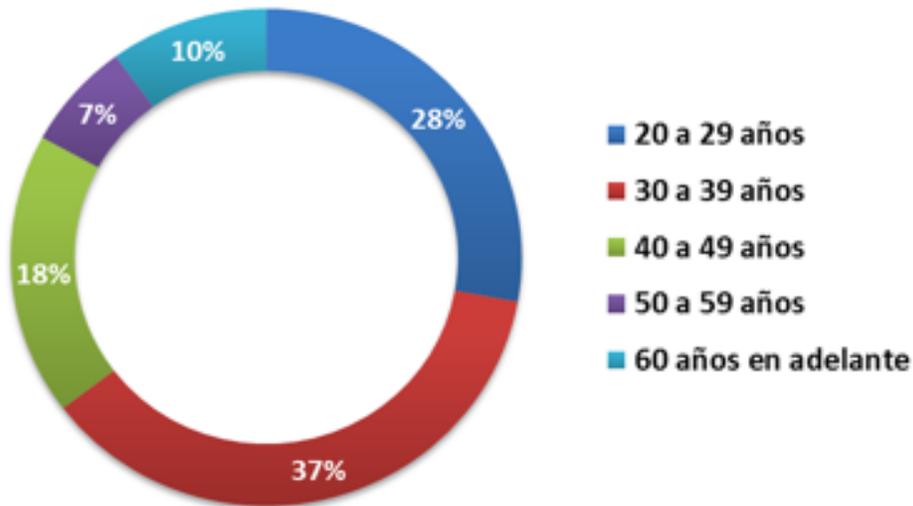


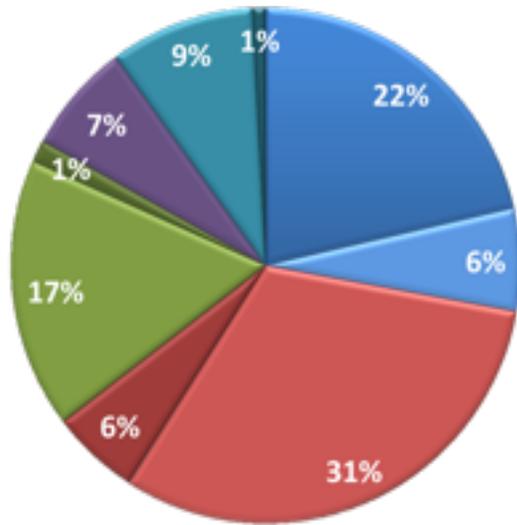
	MATERNIDAD	PATERNIDAD
Índice de reincorporación	77%	100%
Días por maternidad / paternidad	84 días (LFT)	5 días

	2014	2015	2016
Capacitación (horas-hombre)	628,860	625,357	696,565
Índice de capacitación (% horas-hombre trabajadas)	3.3	3.12	3.33
Número de cursos impartidos	5,935	5,452	5,818

Nuestro total de horas de capacitación anual por empleado es de 83.14, colocándonos en el rango de las mejores prácticas internacionales.

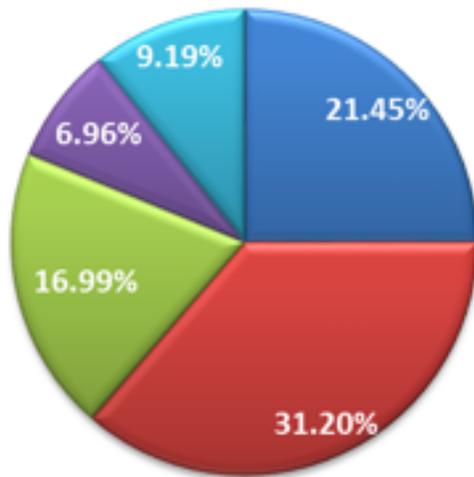
Porcentaje Rotación por edad y sexo Personal de Confianza





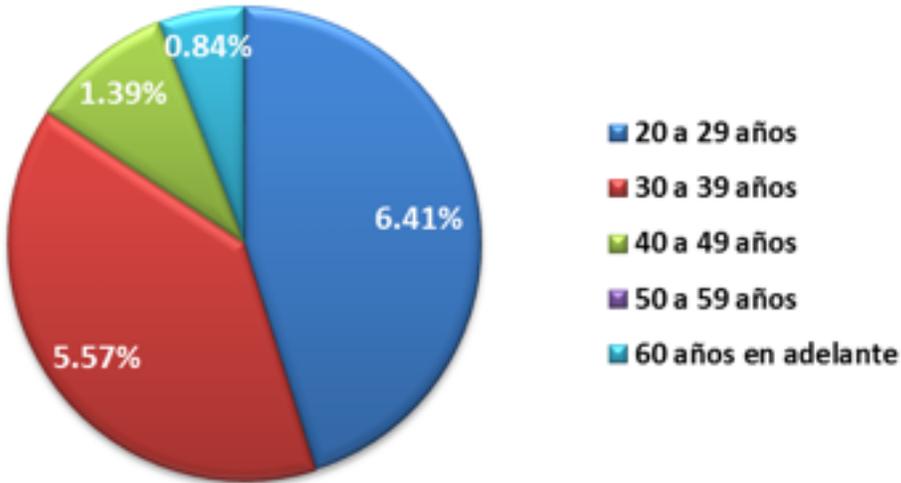
- 20 a 29 años Hombres
- 20 a 29 años Mujeres
- 30 a 39 años Hombres
- 30 a 39 años Mujeres
- 40 a 49 años Hombres
- 40 a 49 años Mujeres
- 50 a 59 años Hombres
- 50 a 59 años Mujeres
- 60 años en adelante Hombres
- 60 años en adelante Mujeres

Hombres

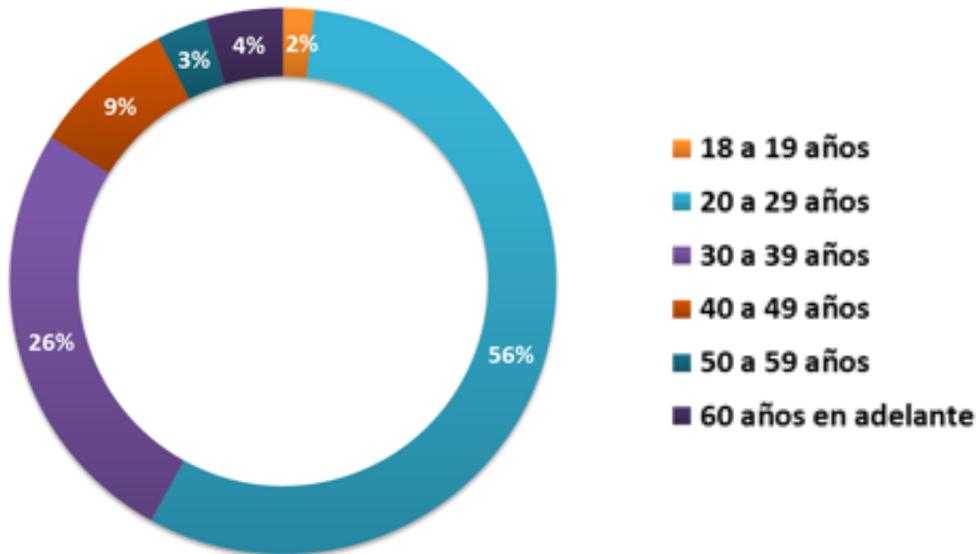


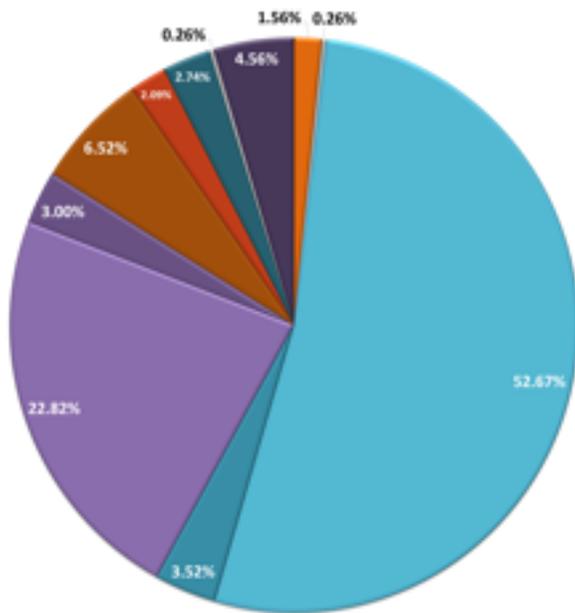
- 20 a 29 años
- 30 a 39 años
- 40 a 49 años
- 50 a 59 años
- 60 años en adelante

Mujeres

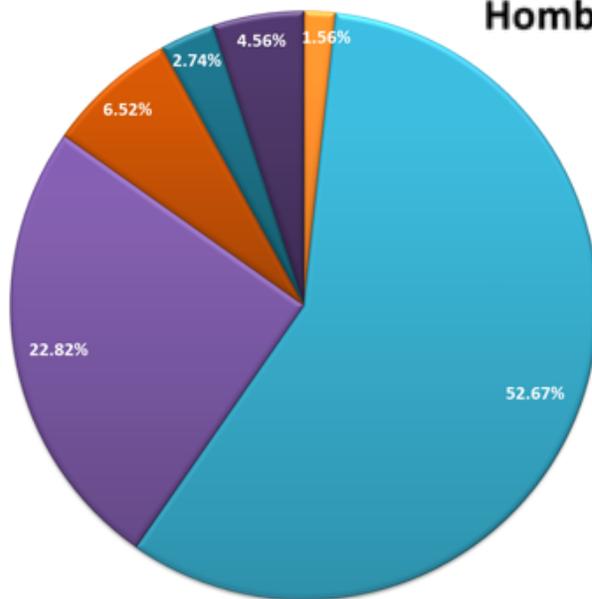


Porcentaje Rotación por edad y sexo Personal Sindicalizado



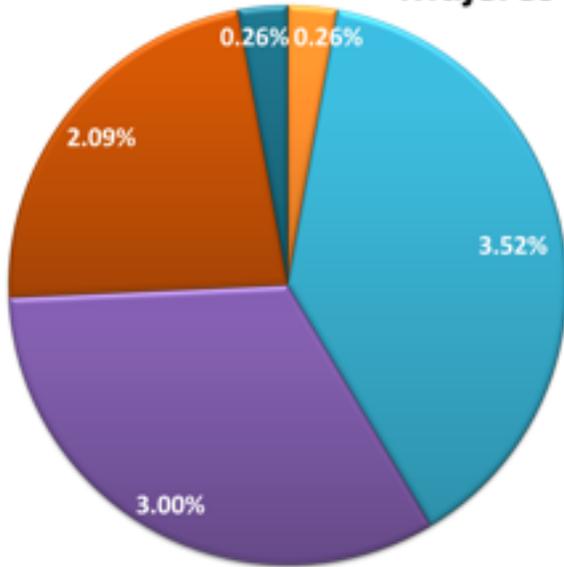


Hombres



- 18 a 19 años
- 20 a 29 años
- 30 a 39 años
- 40 a 49 años
- 50 a 59 años
- 60 años en adelante

Mujeres



- 18 a 19 años
- 20 a 29 años
- 30 a 39 años
- 40 a 49 años
- 50 a 59 años
- 60 años en adelante

Porcentaje Rotación por edad y sexo Personal de Confianza

Rotación por edad	Hombres	Mujeres	Total
20 a 29 años	21.45%	6.41%	27.86%
30 a 39 años	31.20%	5.57%	36.77%
40 a 49 años	16.99%	1.39%	18.38%
50 a 59 años	6.96%	0.00%	6.96%
60 años en adelante	9.19%	0.84%	10.03%
Total	85.79%	14.21%	100%

Porcentaje Rotación por edad y sexo Personal Sindicalizado

Rotación por edad	Hombres	Mujeres	Total
18 a 19 años	1.56%	0.26%	1.83%
20 a 29 años	52.67%	3.52%	56.19%
30 a 39 años	22.82%	3.00%	25.81%
40 a 49 años	6.52%	2.09%	8.60%
50 a 59 años	2.74%	0.26%	3.00%
60 años en adelante	4.56%	0.00%	4.56%
Total	90.87%	9.13%	100.00%

ACUMULADO		Promedio HRS Cap x emp anual.	
		NO SIN.	SIN.
	MUJERES	42.03	74.66
	HOMBRES	83.20	87.29
SUBTOTAL		76.42	86.43
TOTAL		83.14	

b. No discriminación e igualdad de oportunidades (Principio 6 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas – UNGC) Considerando los salarios de todas las localidades de la empresa, en promedio el personal de confianza femenino tiene una remuneración por sueldos 5.7 % superior al de los hombres. De conformidad con nuestro sistema de valuación de puestos, el sueldo medio se rige por el valor en puntos asignado a cada posición, sin importar género, edad o cualquier otra condición. Así mismo, la empresa es promotora del combate a la violencia laboral y el hostigamiento sexual.

P3.3 Otorga beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal.

El capital humano es el activo más importante de nuestra empresa. Sabemos que para lograr los objetivos de la empresa es necesario atraer, retener y motivar a los colaboradores generando un ambiente de trabajo incluyente, armonioso y seguro.

Tanto el personal de confianza como el sindicalizado reciben prestaciones superiores a las establecidas por la Ley Federal del Trabajo (LFT). En el caso de nuestros colaboradores sindicalizados destacan las becas para hijos de los trabajadores, fondo de ahorro, mayor número de días festivos que los contemplados por la LFT, seguro de vida, anticipo de reparto de utilidades, compra de productos a precio preferencial, prima de vacaciones superior a la establecida por ley, mayor número de días de aguinaldo, ayuda para sepelio por defunción de familiares de los trabajadores y dependiendo del contrato colectivo vigente, en algunas plantas existen prestaciones como ayuda para la adquisición de útiles escolares, despensa mensual, subsidio por incapacidad del IMSS y área de comedores para personal de confianza y sindicalizados con alimentos a precios preferenciales. En el caso del personal de confianza se ofrecen como prestaciones superiores a la LFT, mayor número de días de aguinaldo, de vacaciones y días festivos. La prima vacacional es del 50%, superior al 25% establecido por la LFT, subsidio por incapacidad, despensa mensual de productos, seguro de gastos médicos mayores, seguro de vida y accidentes, fondo de ahorro, compra de productos a precio preferencial, caja de ahorro y préstamos con intereses preferenciales.

P3.4 La empresa estimula la participación de sus empleados en tareas e iniciativas en beneficio de la comunidad.

Comunidades. En KCM reconocemos que nuestras operaciones tienen impactos en las comunidades en las que operamos en los aspectos económicos, sociales y ambientales. Nuestras plantas a través de sus programas de responsabilidad social y desarrollo sustentable son el motor que genera las oportunidades para que estos impactos tengan un perfil positivo en las comunidades que rodean a nuestras operaciones, generando empleos, cuidando el medio ambiente que rodea a nuestros procesos de producción y accionando iniciativas de apoyo social. Entre nuestras líneas de acción más importantes con relación a nuestros programas de Responsabilidad Social, podemos resaltar las siguientes:

- Apoyo a Instituciones de asistencia social, fundaciones y la sociedad en caso de desastres naturales
- Voluntariado social
- Actividades educativas y culturales
- Relaciones con la comunidad
- De empresario a empresario – Apoyo a PYMES
- Fomento al deporte
- Integración familiar
- Higiene, Salud y Seguridad para los trabajadores y sus familias

La responsabilidad social de la empresa incluye programas que fomentan la educación, la cultura, la recreación y acciones de voluntariado en beneficio de la población de escasos recursos. La mayoría de estos programas son desarrollados en conjunto con los intereses de las comunidades. Así, en nuestras operaciones con mayor influencia en las comunidades se implementaron en 2016 programas de participación social y apoyo comunitario. Pág 78 a 81 del IS2016.

Marcas con causa social. La fortaleza de las marcas de KCM está sustentada por su historia de valor agregado y se apoya en diferentes factores, entre ellos, su desempeño seguro y eficiente, su constante innovación, la generación de valor para los diferentes segmentos socio-económicos, el cumplimiento de la promesa de marca y la mejora en la calidad de vida de las personas a través de la higiene y el cuidado personal. Arte Kleenex es una iniciativa artística y socialmente responsable de Pañuelos Kleenex en la que se invitó a quince artistas urbanos a realizar intervenciones en las cajas de Pañuelos Kleenex para su exhibición en distintos espacios públicos que la marca rehabilitará con los ingresos generados para la venta de las cajas de Pañuelos Kleenex intervenidas por los artistas. Pañuelos Kleenex se compromete con la recuperación de espacios públicos, los cuales tienen un impacto positivo en la sociedad y sobre todo en la juventud, al fomentar la convivencia familiar, el deporte y la expresión artística logrando que los jóvenes de México se mantengan alejados de la delincuencia y la drogadicción.

Sirviendo Juntos- Voluntariado social. En 2016 cumplimos 4 años con este programa, el cual consiste en que durante una semana laboral al año de acuerdo a una programación específica, personal de las diferentes áreas realiza actividades de voluntariado social en escuelas, hospitales y asilos, además de dar mantenimiento y reparación a las instalaciones que se visitan.

Relaciones con la comunidad

- Atención a visitas a las plantas de instituciones educativas de nivel medio y superior, con presentaciones sobre la organización y operación de una planta industrial.
- Conferencias sobre diferentes temas en planteles educativos, incluyendo los retos que presenta la actividad laboral, pláticas teóricas y prácticas en campo sobre manejo de extintores, primeros auxilios y manejo de fenómenos perturbadores.(Desastres que pudieran estar asociados al cambio climático).
- Realización de simulacros de nuestras brigadas contra incendio en coordinación con Protección Civil, PROFEPA y empresas de la zona.
- Apoyo con donativos a ANSPAC (Asociación Nacional Pro-superación Personal), que tiene programas de superación dirigidos a esposas de trabajadores y mujeres de las comunidades de los Municipios.
- Participación con Protección Civil en voluntariado para operativos de semana santa y fin de año.
- Convenios de asistencia técnica y capacitación con el Patronato de bomberos voluntarios.
- Integramos el grupo PAMI (Plan de Ayuda Mutua Industrial), cuyo objetivo es la coordinación entre empresas de las zonas y Protección Civil para dar respuesta inmediata a emergencias. En nuestras plantas más significativas, trabajamos en temas de seguridad industrial conjuntamente con empresas de la misma zona, en las que abarcamos capacitación, prevención de siniestros y apoyo de empresa a empresa en caso de algún siniestro. También compartimos nuestras prácticas y estándares de seguridad con PYMES ubicadas cerca de nuestras operaciones, como una manera de beneficiar a la zona de influencia de nuestras plantas en sus comunidades.

Fomento al deporte. En nuestras localidades más significativas, los trabajadores sindicalizados y empleados de confianza participan en los torneos de futbol anuales. La empresa proporciona las instalaciones deportivas, un chequeo médico y los uniformes a los equipos participantes.

Durante 2016 las diferentes localidades realizaron eventos de integración familiar, destacando talleres de seguridad personal y en el hogar, celebración del día de la Madre y del Niño, misa del 12 de diciembre y visitas a las plantas con fines de convivencia y aprendizaje para los familiares de los trabajadores. La empresa ha desarrollado una serie de convenios para fomentar el entretenimiento entre empleados y sus familias. Por ejemplo se tienen convenios con cines, parques de diversión, gimnasios, granja didáctica, entre otros, además de laboratorios médicos y ópticas. Estos convenios permiten a los empleados obtener descuentos desde el 10% hasta el 25%.

Política General de Sustentabilidad y Responsabilidad Social. “En Responsabilidad Social tenemos el compromiso de dialogar con nuestros grupos de interés internos y externos para atender sus necesidades e inquietudes, así como accionar en nuestras localidades iniciativas de voluntariado

social con las comunidades circundantes, a través de programas y actividades educativas, culturales, de fomento al deporte, así como de seguridad industrial y protección civil con nuestras empresas vecinas. Finalmente, hacemos notar que KCM se adhiere a los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UNGC), así como a los principios de Gobierno Corporativo de la OCDE.”

P3.5 Cuando se trata de remuneración de los empleados, la compañía considera la diferencia y comparación entre el salario más bajo pagado, el salario mínimo legal y/o el costo de vida promedio local.

d. Evaluación del desempeño y compensación.

La Política de Compensaciones de KCM es la de otorgar un paquete de ingresos y prestaciones competitivo en el mercado, que permita atraer y retener a personal altamente competente y que comparta los principios y cultura de la empresa. El 100% del personal de confianza es evaluado a partir de objetivos individuales, acordes con su descripción de funciones y alineados a los objetivos del área y su contribución al logro de los resultados de la empresa. La Evaluación de Actuación es el principal criterio para determinar el aumento de sueldo a otorgar conforme a los parámetros autorizados por el Comité de Compensaciones. De dicha evaluación se desprenden también los planes de capacitación y desarrollo del personal, así como la determinación de áreas de mejora y planes de corrección. Dependiendo de la calificación de la evaluación el aumento puede llegar a representar más del doble del promedio o en contraparte no otorgarse aumento alguno. El promedio del incremento salarial autorizado por el Comité de Compensaciones, históricamente ha sido mayor que la inflación anual.

El salario promedio de los contratos colectivos de nuestras plantas es 2.91 veces más que el correspondiente al salario mínimo local, sin considerar el ingreso por PTU y otras prestaciones. El salario inicial más bajo es 2.16 veces más que el salario mínimo. Los parámetros de incrementos de sueldos y salarios, principales cambios en los programas de beneficios y los detalles específicos individuales de los programas de compensación ejecutiva, son revisados anualmente en el Comité de Compensaciones del Consejo de Administración, para lo cual se preparan comparativos de mercado por un consultor independiente.

Comité de Compensaciones

Es el órgano de apoyo al Consejo de Administración el cual se encarga de la gestión en temas relacionados al capital humano y remuneraciones (Mejores Prácticas 39, 40, 41, 42, 43, 44 del CMPC). Dicho comité evalúa el desempeño individual de directivos y ejecutivos y establece las

políticas de compensaciones, analizando entre otros factores la competitividad en el mercado laboral y el cumplimiento de objetivos.

Actualmente, el Comité de Compensaciones está integrado por los siguientes miembros, designados por el Consejo de Administración: Valentín Díez Morodo (Presidente-Consejero Independiente), Thomas J. Falk (Vicepresidente del Consejo Consejero patrimonial relacionado) y Fernando Senderos Mestre (Consejero independiente).

Este Comité se reunió en enero de 2016, en la cual se revisó:

- El organigrama de los principales ejecutivos de la empresa.
- Los planes de sucesión de las direcciones con el historial laboral de cada empleado incluido, así como aquellos considerados de alto potencial y que vienen creciendo y desarrollándose.
- Los datos financieros y de mercado relativos a la toma de decisiones sobre los parámetros de incrementos de sueldo de personal de confianza y sindicalizado.
- Estudio de competitividad de mercado preparado por un consultor independiente, actualmente Mercer, para las diez posiciones principales de la empresa, incluido el Director General.
- Los objetivos del ejercicio y sus resultados, así como los objetivos propuestos para el ejercicio en curso, para el Plan de Bono Ejecutivo y el Plan de Unidades Virtuales.
- Se autoriza la asignación del Plan de Unidades Virtuales para los ejecutivos (G4-52).
- A partir de dicha sesión el Presidente del Comité informa de sus actividades o recomienda temas de aprobación al Consejo de Administración

P3.6 Dentro de la compañía se preocupan por el clima organizacional en relación con el manejo de estrés, ambiente amable para trabajar y/o cooperación mutua entre los empleados; por la carga de trabajo: horas trabajadas, metas de producción, remuneración de acuerdo con la productividad, prestaciones, etc.; así como por la calidad de vida de sus empleados: beneficios como la comida saludable, gimnasio, ejercicios que promuevan el bienestar y estilo de vida saludable.

Salud y Seguridad laboral. El tema de salud es prioritario para la empresa y está basado en capacitación y acciones de prevención. Anualmente realizamos campañas que contemplan educación en temas de salud, cuidado personal, mejora de la calidad de vida y prevención o tratamiento de enfermedades como: obesidad, alcoholismo, tabaquismo, diabetes, hipertensión arterial, enfermedades de transmisión sexual, cáncer cervico-uterino y medidas de precaución contra los diferentes tipos de influenza estacional. Adicionalmente, a través de nuestra área de Recursos Humanos se invita a PREVENIMSS y al DIF para la aplicación de vacunas como la antitetánica e influenza, realización de mastografías, chequeo de hipertensión, glucosa, colesterol, talla y peso. Además invertimos en instalaciones deportivas y promoción del deporte en nuestras localidades, tanto para nuestros colaboradores como para sus familias y la comunidad. Todos nuestros colaboradores son revisados por los médicos de la planta desde su ingreso, dándoles seguimiento a través de un registro continuo de su estado de salud. El personal que padece alguna enfermedad es monitoreado y si su estado de salud demanda un cambio en sus actividades,

buscamos su reubicación en tareas que pueda desempeñar. La estrategia en Salud de nuestro personal está orientada a la prevención, tanto en sus bases teóricas como en la práctica cotidiana.

Condiciones laborales adecuadas. Las áreas de Recursos Humanos y de Seguridad, continuamente revisan los centros de trabajo para prevenir riesgos en los aspectos de salud e higiene, seguridad y ergonomía. Consideramos que no hay meta de producción o resultado que justifique poner en riesgo la integridad física de ninguno de nuestros colaboradores, visitantes o cualquier otra persona que interactúe con KCM.

Política de Seguridad y Prevención de Pérdidas

Nuestro compromiso es seguir invirtiendo en programas de seguridad y salud para lograr nuestras metas estratégicas. Nuestra Política General de Seguridad y Prevención de Pérdidas establece que la Seguridad es un Valor Primordial y forma parte integral de la responsabilidad de cada puesto de trabajo. Esta política también establece que la empresa proveerá del equipo de protección y ambiente de trabajo para prevenir las enfermedades ocupacionales. Reconocemos que en materia de salud y seguridad de nuestros colaboradores y visitantes, el único resultado verdaderamente sobresaliente es cero accidentes y cero enfermedades ocupacionales.

- Me cuido Siempre tomo buenas decisiones en seguridad para cuidar mi integridad
- Cuido a mis Compañeros Me preocupo por mis compañeros y los detengo antes de que tomen una mala decisión que afecte su seguridad
- Escucho a mis Compañeros Acepto en forma positiva cualquier retroalimentación que me den mis compañeros y busco una manera más segura de hacerlo

Sistema de gestión de la seguridad y prevención de riesgos ocupacionales La seguridad y salud ocupacional de la empresa se gestiona a través del Sistema de Administración y Evaluación de Seguridad (SAES). Cada una de las plantas tiene un Consejo Consultivo de Seguridad que se reúne periódicamente, además de contar con la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, dando así cumplimiento a la NOM-019- STPS (Constitución, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene en los centros de trabajo). Sus miembros lo conforman personal de distintas áreas, tanto de confianza como sindicalizados que representan al 100% de los empleados, lo que permite que las acciones de higiene y seguridad permeen a todos ellos. También, algunos de los programas de productividad contenidos en los Contratos Colectivos de Trabajadores cuentan con acuerdos sobre indicadores de seguridad que de no cumplirse inhiben el otorgamiento de incentivos.

Estándares sociales Proveedores.

5. Horario laboral, salario y beneficios.

Operar en total cumplimiento de las leyes aplicables de salario, pago por día y beneficios. Los proveedores deberán remunerar a los empleados según el sector de la industria y/o el mercado

laboral local. Se deberán proporcionar como mínimo a sus empleados los beneficios legalmente obligatorios.

6. Lugar de Trabajo seguro y saludable

Una prioridad para KCM dentro de todas nuestras operaciones e instalaciones es la seguridad de nuestros colaboradores y visitantes, por ello KCM espera que sus proveedores cumplan con todas las leyes y normas de salud y seguridad ocupacional aplicables y que se esfuercen por proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable. Esperamos que nuestros proveedores estén comprometidos con apoyar la mejora continua de la salud y seguridad de sus operaciones, la capacitación continua de su personal en seguridad laboral y la seguridad de la comunidad circundante para garantizar la continuidad del negocio, generar confianza en sus grupos de interés e impactar la reputación corporativa.

Código de Conducta KCM. Asumimos el compromiso de:

- Reclutar, contratar, ascender y respaldar el desarrollo profesional de un personal diverso, sin importar su raza, origen étnico, género, condiciones físicas, condición social, orientación sexual, edad, religión, discapacidad, o estado civil.
- Capacitar, ascender y compensar a los empleados en función de sus capacidades, logros, experiencia y conducta, sin importar su raza, color, sexo, orientación sexual, edad, religión, credo, nacionalidad, identidad sexual, discapacidad o estado civil.
- Incorporar la diversidad de talentos, habilidades y experiencias de cada una de nuestras áreas funcionales.

Respeto en el lugar de trabajo. Asumimos el compromiso de brindar a nuestros empleados un entorno de trabajo digno y decoroso en el que se respete plenamente la integridad del trabajador, por lo que están prohibidas las conductas de acoso y hostigamiento sexual, intimidaciones u otras conductas inapropiadas

Prestaciones y equilibrio trabajo – familia.

Tanto el personal de confianza como el sindicalizado reciben prestaciones superiores a las establecidas por la Ley Federal del Trabajo (LFT). En el caso de nuestros colaboradores sindicalizados destacan las becas para hijos de los trabajadores, fondo de ahorro, mayor número de días festivos que los contemplados por la LFT, seguro de vida, anticipo de reparto de utilidades, compra de productos a precio preferencial, prima de vacaciones superior a la establecida por ley, mayor número de días de aguinaldo, ayuda para sepelio por defunción de familiares de los trabajadores y dependiendo del contrato colectivo vigente, en algunas plantas existen prestaciones como ayuda para la adquisición de útiles escolares, despensa mensual, subsidio por incapacidad del IMSS y área de comedores para personal de confianza y sindicalizados con alimentos a precios preferenciales. En el caso del personal de confianza se ofrecen como prestaciones superiores a la LFT, mayor número de días de aguinaldo, de vacaciones y días festivos. La prima vacacional es del 50%, superior al 25% establecido por la LFT, subsidio por incapacidad, despensa mensual de productos, seguro de gastos médicos mayores, seguro de vida y accidentes, fondo de ahorro,

compra de productos a precio preferencial, caja de ahorro y préstamos con intereses preferenciales.

KCM considera que dentro de la complejidad del mundo de negocios actual, se deben abrir espacios para facilitar a nuestros colaboradores la armonía con sus familias. Es por ello que en nuestras localidades con operaciones más significativas promovemos la realización de eventos de integración y convivio entre la empresa, el personal y sus familias. La política de la empresa no contempla trabajar jornadas menores a las ocho horas diarias o a las 40 semanales, ni cumplir con la jornada laboral en menor número de días, pues considera que este tipo de acciones afectarían la productividad de la empresa y su capacidad de crear beneficio económico en favor de la calidad de vida de sus empleados y sus familias.

Así mismo, tampoco se alienta a los empleados a trabajar más horas que las establecidas en el horario oficial de la empresa y se les sugiere que eviten llevarse trabajo a casa. De hecho, la organización está diseñada para contar con los recursos necesarios, de manera que el personal pueda actuar con eficiencia y enfocado en lograr resultados. KCM considera que la cultura laboral debe estar centrada en el respeto a la integridad de la persona y en el trabajo como medio de realización personal y satisfacción de sus trabajadores, buscando erradicar prácticas improductivas, mejorando la relación con sus empleados de confianza y trabajadores sindicalizados. KCM está consciente de la necesidad de favorecer la conciliación trabajo-familia, por lo que proporciona a sus empleados las siguientes prestaciones con goce de sueldo para atender responsabilidades familiares:

- Atender deberes de maternidad o paternidad.
- Cuidados médicos requeridos durante el embarazo.
- Cuidado de familiares con problemas Imprevistos de salud que requieran temporalmente cuidado especial.
- Atender asuntos relacionados con las guarderías y escuelas de sus hijos.
- Seguro de vida y seguro médico a cónyuge e hijos hasta los 25 años de edad.
- Apoyo laboral a través de seguro de gastos médicos y días adicionales de maternidad / paternidad en caso de complicaciones del embarazo o del nacimiento .
- Mayor número de días de vacaciones y días festivos que los establecidos por la LFT, que permiten a los empleados pasar más tiempo con sus familias.

El 100% del personal sindicalizado y de confianza, está inscrito desde su ingreso al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y la posibilidad de utilizar los servicios de guardería de esta institución.

También en varias localidades impartimos pláticas a trabajadores y sus familias sobre temas de salud de fundamental importancia, como obesidad, diabetes, cáncer de mama, cáncer cérvico-uterino, adicciones, etc.

Contamos con una alta tasa de retorno del personal femenino al término de sus días de descanso por embarazo; en casos particulares existe flexibilidad en el manejo de los días que la empresa

otorga por maternidad y flexibilidad de horario, a efecto de prevenir complicaciones del embarazo que pudieran afectar a los padres y su estabilización con el nuevo miembro de la familia.

d. Evaluación del desempeño y compensación.

La Política de Compensaciones de KCM es la de otorgar un paquete de ingresos y prestaciones competitivo en el mercado, que permita atraer y retener a personal altamente competente y que comparta los principios y cultura de la empresa. El 100% del personal de confianza es evaluado a partir de objetivos individuales, acordes con su descripción de funciones y alineados a los objetivos del área y su contribución al logro de los resultados de la empresa. La Evaluación de Actuación es el principal criterio para determinar el aumento de sueldo a otorgar conforme a los parámetros autorizados por el Comité de Compensaciones. De dicha evaluación se desprenden también los planes de capacitación y desarrollo del personal, así como la determinación de áreas de mejora y planes de corrección. Dependiendo de la calificación de la evaluación el aumento puede llegar a representar más del doble del promedio o en contraparte no otorgarse aumento alguno. El promedio del incremento salarial autorizado por el Comité de Compensaciones, históricamente ha sido mayor que la inflación anual. La evaluación anual de actuación, se ha extendido para el personal sindicalizado en todas las plantas de la empresa. En plantas, la evaluación la realiza el supervisor y es avalada por el líder responsable de área, manteniendo pláticas con los colaboradores sobre el desempeño. Su evaluación determina primordialmente sus posibilidades de crecimiento hacia escalafones superiores y su programa de entrenamiento. Los aumentos de salario de este personal son revisados anualmente con el sindicato y otorgados directamente al tabulador del Contrato Colectivo de Trabajo. Fomentamos la formación continua y empleabilidad de nuestros empleados sindicalizados, para apoyarlos en la terminación de su educación en los niveles de secundaria, bachillerato y técnico universitario. Para el personal sindicalizado, anualmente se revisan los salarios y bianualmente las prestaciones en los contratos colectivos de cada planta conforme a parámetros de mercado. Adicionalmente a los planes de beneficios establecidos en cada contrato colectivo y que son superiores a los de la ley, en algunas de nuestras plantas se tienen establecidos Programas de Productividad, a partir de los cuales se otorga un ingreso adicional a los trabajadores de lograrse los objetivos de producción, seguridad y ausentismo que son pactados de mutuo acuerdo entre empresa y sindicato.

Los parámetros de incrementos de sueldos y salarios, principales cambios en los programas de beneficios y los detalles específicos individuales de los programas de compensación ejecutiva, son revisados anualmente en el Comité de Compensaciones del Consejo de Administración, para lo cual se preparan comparativos de mercado por un consultor independiente.

e. Calidad de vida al término de la carrera profesional

Una de las preocupaciones de la empresa es que el personal que llega a la edad de retiro, mantenga en lo posible su calidad de vida y cuente con capacidades y habilidades que le permitan tener una vida plena durante su jubilación. La empresa cuenta con un plan de jubilación para el personal de confianza complementario al del IMSS, que asegura que nuestros colaboradores

cuenten con un ingreso y seguridad patrimonial que les permita mantener su calidad de vida después de concluir su vida laboral. Comprometidos a que todos nuestros colaboradores cuenten con los elementos para continuar su desarrollo profesional, a través de los resultados del censo del grado de nivel escolar de nuestros trabajadores sindicalizados, se diseñaron programas para seguir apoyándolos en la terminación de la secundaria y el bachillerato. El programa les proporciona acceso a clases, tanto dentro como fuera de las instalaciones y en casos necesarios, medios de transporte para asistir a los centros educativos. De esta manera contamos con trabajadores más capacitados con la posibilidad de obtener el título de Técnico Superior Universitario.

Con esto se brinda la oportunidad de tener una formación continua que fomenta la empleabilidad de los trabajadores, ayudándoles a gestionar el final de sus carreras profesionales ya sea por jubilación o por terminación de la relación de trabajo.

Leer te hace grande: A través de este proyecto, se fomenta la lectura de nuestros empleados y de sus familias. Contamos con bibliotecas móviles que ofrecen en préstamo libros sobre temas diversos.

El día viernes de cada semana el área de Responsabilidad Social y Comunicación institucional, proporciona a través del correo interno recomendaciones de lectura para el fin de semana, incluyendo lecturas cortas e información sobre eventos culturales para el fin de semana. En el caso del personal de confianza, además del diseño de planes específicos de capacitación para incrementar sus habilidades y el dominio de las funciones que desempeñan, existe a través del Comité de Compensaciones del Consejo de Administración la definición de planes de sucesión y carrera para el personal con alto potencial. En KCM consideramos que la lectura es un medio ideal de aprendizaje continuo, formación educativa y capacidad de generar diálogo constructivo.

Todos los empleados de nuevo ingreso tienen un programa de inducción al puesto y a la empresa en temas generales de KCM, nuestros valores, nuestro código de ética, nuestra estrategia de sustentabilidad, líneas de negocio, localidades, áreas operativas y administrativas y descripción de las funciones del puesto. La finalidad principal de los programas de inducción es la de integrar lo más pronto posible al nuevo personal en los equipos de trabajo de la empresa para el adecuado desempeño de sus funciones, un mejor entendimiento del mercado y sus retos, de las operaciones y productos de KCM, de sus sistemas y controles administrativos, de su cultura organizacional y de sus valores y actitudes. Buscamos generar en el corto plazo sentido de pertenencia. A los empleados que así lo solicitan, se les proporciona un plan de re-inducción que refuerce su conocimiento y expectativas del puesto.

Durante 2016 se implementaron programas de capacitación y adiestramiento, encaminados a brindar mejores oportunidades de crecimiento a nuestros empleados en lo personal y profesional. Se impartieron cursos para mejorar la seguridad y salud ocupacional en nuestras localidades, lograr el dominio de las funciones que establecen las descripciones de puesto, el fomento a la innovación, el proceso de mejora continua y entrenamiento técnico para la actualización y desarrollo de habilidades del personal de confianza y sindicalizado.

Revista virtual IN HOUSE KCM. Es un medio de comunicación trimestral, a través del cual la empresa mantiene informados y actualizados a todos los empleados en temas de interés general. Es también un medio a través del cual, área o empleado puede dar a conocer sus logros o dar su

opinión sobre aspectos específicos, con lo cual se mejora el clima laboral. Este medio es utilizado al menos cada seis meses para dar a conocer el avance en nuestra estrategia de Sustentabilidad.

Para favorecer un mejor clima laboral, en 2016 la empresa impartió dentro del programa de capacitación y formación personal cursos varios, entre ellos liderazgo, trabajo en equipo, coaching, administración del tiempo, comunicación y relaciones humanas, comunicación asertiva, secundaria, preparatoria, etc., tanto para empleados de confianza como para el personal sindicalizado.

La semana de la salud y la seguridad y el día de la Innovación, son dos eventos corporativos que han demostrado la capacidad del personal para trabajar en equipo con buen clima laboral y sentido de pertenencia.

La prevención y el cuidado de la salud es un tema en el cual la empresa realiza esfuerzos no solo para sus empleados, sino en lo posible también para sus familias.

Higiene y salud

Dentro de la semana de la Salud y Seguridad Ocupacional, llevamos a cabo pláticas y eventos de integración familiar, destacando temas como la importancia de la prevención y el cuidado de la salud, la prevención de accidentes dentro y fuera del hogar y la seguridad personal y patrimonial. Además de las campañas de vacunación de influenza para empleados y familiares, se realizaron eventos para la prevención y detección oportuna del cáncer de mama y cervico-uterino, control de obesidad y diabetes y se apoyó a instituciones como JUVENIMSSS en campañas para la prevención de adicciones y del VIH.

A través de PREVENIMSS se realizaron a trabajadores sindicalizados y familiares que lo solicitaron, un chequeo básico que incluyó mastografías, papanicolau, biometría hemática, audiometrías, espirometrías y exudado faríngeo.

Principio 4: Comunidad

P4.1 La compañía mantiene o construye algún tipo de relación con la comunidad local en la que se encuentre en cuestión de desarrollo a través de algún tipo de actividad. Apoya al comercio local y da preferencias a los minoristas.

Promoción de hábitos de Salud e higiene y servicio a consumidores. Buscamos fomentar la adopción de mejores prácticas de higiene y cuidado personal que contribuyan a la salud y bienestar de los consumidores. Para ello trabajamos con pasión, innovamos constantemente y utilizamos nuestro liderazgo de mercado para llegar a todos los segmentos socio-económicos con productos de calidad sustentados por marcas de reconocido prestigio.

Para satisfacer la inquietud de fomentar mejores prácticas de higiene y cuidado personal creamos desde hace tres años nuestra plataforma de e-marketing que denominamos KCM 3.0, la cual busca mantener comunicación constante con nuestros consumidores en éste y otros temas. Es así que a través de nuestras redes sociales hemos creado blogs sobre una gran variedad de temas sobre higiene y salud.

Entre nuestras líneas de acción más importantes con relación a nuestros programas de Responsabilidad Social, podemos resaltar las siguientes:

- Apoyo a Instituciones de asistencia social, fundaciones y la sociedad en caso de desastres naturales
- Voluntariado social
- Actividades educativas y culturales
- Relaciones con la comunidad
- Fomento al deporte
- Integración familiar
- Higiene, Salud y Seguridad para los trabajadores y sus familias

Accesibilidad a los productos

Estamos comprometidos con una estrategia comercial que nos permite ofrecer productos de alta calidad en todos los segmentos y canales del mercado y facilitar el acceso a productos de higiene y cuidado personal a los sectores de más bajo poder adquisitivo, llegando a través de diferentes canales de comercialización como autoservicios, mayoristas, farmacias, minoristas y tiendas de conveniencia a todos los segmentos de la población mexicana.

A través de nuestro negocio KC-Professional llegamos a empresas, hospitales, hoteles, comercios y lugares públicos con soluciones innovadoras de higiene y cuidado personal. Como se describe en nuestro modelo de negocios, nos enfocamos en ofrecer productos diferenciados y de valor

agregado y marcas de prestigio para los segmentos premium, alto, medio y económico y nos esforzamos a través de nuestras áreas de investigación de mercados, en conocer las necesidades y expectativas de la población en los diferentes niveles socio-económicos, para ofrecer en cada segmento los mejores productos a los mejores precios.

P4.2 Se tienen programas de inversión social privada dentro de la compañía. Se le da monitoreo, auditorías o evaluación a los resultados de los programas adoptados.

En nuestro negocio de productos para uso fuera del hogar (KC Professional®) desde hace casi cuatro años implementamos la plataforma “Lugares de Trabajo Excepcionales”, cuyo objetivo es ofrecer soluciones integrales que faciliten la higiene fuera del hogar previniendo enfermedades.

A través de una línea de productos desarrollados específicamente para este propósito, buscamos reducir el ausentismo laboral e incrementar la productividad en los centros de trabajo.

En 2015 la plataforma estuvo orientada al programa “La Salud está en tus manos”, el cual crea conciencia entre nuestros empleados y las personas que asisten a centros de trabajo o visitan lugares públicos, sobre la importancia que tiene un adecuado lavado y secado de manos como medida de prevención de enfermedades e interrupción de la cadena de transmisión de gérmenes.

A través de la identificación de zonas críticas en los centros de trabajo y el uso de materiales de comunicación adecuados, se busca contribuir a mejorar la salud, higiene y bienestar de las personas cuando están fuera del hogar.

Nota: (Los concesionarios que distribuyen nuestros productos para este programa señalan que los clientes aprecian la información que se les proporciona y que con el uso de los productos han notado cierta tendencia a disminuir enfermedades contagiosas. Actualmente se está llevando a cabo un estudio cuantitativo para corroborar la efectividad del programa).

P4.3 La empresa hace donaciones materiales y no materiales (tiempo, conocimiento o manifestaciones artísticas).

Apoyo a Instituciones de asistencia social, fundaciones y la sociedad en caso de desastres naturales. En el año 2016 apoyamos a 131 instituciones con donativos en efectivo y en especie, con lo cual le dimos acceso a nuestros productos para la higiene y el cuidado personal a personas de escasos recursos. La mayor parte de los donativos se enfocan a instituciones de asistencia privada que cuidan y rehabilitan a niños enfermos y personas de la tercera edad, solitarios que viven en asilos con importantes necesidades. También proporcionamos apoyo económico a Fundaciones como:

- Fundación Ronald McDonald
- En la Comunidad Encuentro

- Aquí nadie se rinde AC
- Cruz Roja Mexicana IAP
- Damas Voluntarias del Instituto de Perinatología IA"
- Fundación TV Azteca
- Kadima AC

En este año nuestros donativos ascendieron a \$17.65 millones de pesos equivalentes a 0.54% de la utilidad antes de impuestos, impactando a personas de 133 instituciones en México a mejorar su calidad de vida al tener acceso a productos para la higiene y cuidado personal.

La recreación y acciones de voluntariado en beneficio de la población de escasos recursos. La mayoría de estos programas son desarrollados en conjunto con los intereses de las comunidades. Así, en nuestras operaciones con mayor influencia en las comunidades se implementaron en 2015 programas de participación social y apoyo comunitario, destacando los siguientes:

Ver secciones en Capítulo de Responsabilidad Social en IS2016:

- Sirviendo Juntos- Voluntariado Social
- Actividades educativas y culturales
- Relaciones con la comunidad
- Fomento al deporte
- Higiene y Salud.

P4.4. Considera reclutamiento de personas provenientes de ambientes con menos recursos.

No discriminación e igualdad de oportunidades. Principio 6 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas-UNGC). En nuestro Código de Conducta se establece la equidad como un elemento primordial y en nuestra política de empleo, se ofrece igualdad de oportunidades en la contratación o promoción del personal sin discriminación de edad, género, raza, color, religión, credo, orientación sexual, nacionalidad, discapacidad física o embarazo. En nuestros procesos de cobertura de vacantes, identificamos primeramente a los empleados hombres y mujeres con potencial de generar carrera dentro de la empresa por su desempeño y habilidades, con lo cual fomentamos la retención de talento y la disminución de nuestra rotación.

El área que requiere cubrir alguna vacante proporciona al departamento de selección y reclutamiento de Recursos Humanos el perfil deseado para el puesto. En la búsqueda de talento y reclutamiento, nos apoyamos principalmente en medios electrónicos y de comunicación y grupos de intercambio de cartera de candidatos entre empresas.

El 67% del personal de la empresa es sindicalizado, muchos de ellos son trabajadores de extracción muy humilde que gracias a su deseo de superación han desarrollado carrera en la empresa, subiendo en el escalafón de conformidad con los contratos colectivos. Tal es el caso de trabajadores en nuestras plantas ubicadas en Estados con altos índices de pobreza como Tlaxcala, Puebla y Michoacán.

Inversión y generación de empleos. KCM se ha caracterizado a lo largo de los años por ser una empresa con crecimiento sustentable, que le ha permitido generar empleos e invertir en tecnología de punta y en nuevas instalaciones.

P4.5 La empresa facilita tiempo y fondos para que sus colaboradores participen en programas de voluntariado. Además recompensa a quienes lo hacen.

Se lleva un registro de asistencia y participación del personal en las acciones de voluntariado social antes mencionadas. Su participación, se considera parte de los criterios de evaluación anual del desempeño, dentro de los objetivos de Sustentabilidad y Responsabilidad Social de la empresa.

Ver Política General de Sustentabilidad y Responsabilidad Social en la página web de KCM.

“En Responsabilidad Social tenemos el compromiso de dialogar con nuestros grupos de interés internos y externos para atender sus necesidades e inquietudes, así como accionar en nuestras localidades iniciativas de voluntariado social con las comunidades circundantes, a través de programas y actividades educativas, culturales, de fomento al deporte, así como de seguridad industrial y protección civil con nuestras empresas vecinas.

Comunidades. En KCM reconocemos que nuestras operaciones tienen impactos en las comunidades en las que operamos en los aspectos económicos, sociales y ambientales. Nuestras plantas a través de sus programas de responsabilidad social y desarrollo sustentable son el motor que genera las oportunidades para que estos impactos tengan un perfil positivo en las comunidades que rodean a nuestras operaciones, generando empleos, cuidando el medio ambiente que rodea a nuestros procesos de producción y accionando iniciativas de apoyo social. Entre nuestras líneas de acción más importantes con relación a nuestros programas de Responsabilidad Social.

Apoyo a Instituciones de asistencia social, fundaciones y la sociedad en caso de desastres naturales. En el año 2016 apoyamos a 131 instituciones con donativos en efectivo y en especie, con lo cual le dimos acceso a nuestros productos para la higiene y el cuidado personal a personas de escasos recursos. La mayor parte de los donativos se enfocan a instituciones de asistencia privada que cuidan y rehabilitan a niños enfermos y personas de la tercera edad, solitarios que viven en asilos con importantes necesidades. También proporcionamos apoyo económico a Fundaciones como:

- Fundación Ronald McDonald
- En la Comunidad Encuentro
- Aquí nadie se rinde AC
- Cruz Roja Mexicana IAP
- Damas Voluntarias del Instituto de Perinatología IA"
- Fundación TV Azteca
- Kadima AC

En este año nuestros donativos ascendieron a \$17.65 millones de pesos equivalentes a 0.54% de la utilidad antes de impuestos, impactando a personas de 133 instituciones en México a mejorar su calidad de vida al tener acceso a productos para la higiene y cuidado personal.

La recreación y acciones de voluntariado en beneficio de la población de escasos recursos. La mayoría de estos programas son desarrollados en conjunto con los intereses de las comunidades. Así, en nuestras operaciones con mayor influencia en las comunidades se implementaron en 2015 programas de participación social y apoyo comunitario, destacando los siguientes:

Ver secciones en Capítulo de Responsabilidad Social en IS2016:

- Sirviendo Juntos- Voluntariado Social
- Actividades educativas y culturales
- Relaciones con la comunidad
- Fomento al deporte
- Higiene y Salud.

Como lo hemos hecho desde hace varios años, la empresa planea seguir apoyando anualmente con donativos en especie y en efectivo a instituciones de asistencia social, principalmente las que benefician a niños con capacidades diferentes o con enfermedades consideradas graves o terminales y las que asisten a ancianos en asilos que padecen enfermedades propias de su edad y que requieren la solidaridad y el apoyo de la sociedad. Finalmente, hacemos notar que KCM se adhiere a los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UNGC), así como a los principios de Gobierno Corporativo de la OCDE."

P4.6 Da prestaciones médicas complementarias, medicamentos, etc. y estimula las prácticas deportivas, la salud, el descanso y el esparcimiento.

Uno de los aspectos materiales más relevantes tanto para la empresa como para sus grupos de interés es la Salud y seguridad ocupacional de todos sus colaboradores.

Nuestros empleados. Salud y Seguridad laboral. El tema de salud es prioritario para la empresa y está basado en capacitación y acciones de prevención. Anualmente realizamos campañas que contemplan educación en temas de salud, cuidado personal, mejora de la calidad de vida y prevención o tratamiento de enfermedades como: obesidad, alcoholismo, tabaquismo, diabetes, hipertensión arterial, enfermedades de transmisión sexual, cáncer cervico-uterino y medidas de precaución contra los diferentes tipos de influenza estacional. Adicionalmente, a través de nuestra área de Recursos Humanos se invita a PREVENIMSS y al DIF para la aplicación de vacunas como la antitetánica e influenza, realización de mastografías, chequeo de hipertensión, glucosa, colesterol, talla y peso. Además invertimos en instalaciones deportivas y promoción del deporte en nuestras localidades, tanto para nuestros colaboradores como para sus familias y la comunidad.

Todos nuestros colaboradores son revisados por los médicos de la planta desde su ingreso, dándoles seguimiento a través de un registro continuo de su estado de salud. El personal que padece alguna enfermedad es monitoreado y si su estado de salud demanda un cambio en sus actividades, buscamos su reubicación en tareas que pueda desempeñar.

Al igual que en años pasados, se impartieron al personal pláticas de nutrición adecuada, obesidad y riesgo metabólico y se realizó una campaña para motivar a nuestros colaboradores a tener una buena hidratación, como medio de prevención de enfermedades y sustitución de líquidos con alto contenido calórico.

Por otro lado, se tiene el programa de yoga y meditación dos veces por semana, proporcionando al personal que se inscribió un kit consistente en un tapete para hacer yoga, pesas y toalla.

Tanto el personal de confianza como el sindicalizado reciben prestaciones superiores a las establecidas por la Ley Federal del Trabajo (LFT). En el caso de nuestros colaboradores sindicalizados destacan las becas para hijos de los trabajadores, fondo de ahorro, mayor número de días festivos que los contemplados por la LFT, seguro de vida, anticipo de reparto de utilidades, compra de productos a precio preferencial, prima de vacaciones superior a la establecida por ley, mayor número de días de aguinaldo, ayuda para sepelio por defunción de familiares de trabajadores. y dependiendo del contrato colectivo vigente, en algunas plantas existen prestaciones como ayuda para la adquisición de útiles escolares, despensa mensual, subsidio por incapacidad del IMSS y área de comedores para personal de confianza y sindicalizados con alimentos a precios preferenciales. En el caso del personal de confianza se ofrecen como prestaciones superiores a la LFT, mayor número de días de aguinaldo, de vacaciones y días festivos. La prima vacacional es del 50%, superior al 25% establecido por la LFT, subsidio por incapacidad,

despensa mensual de productos, seguro de gastos médicos mayores, seguro de vida y accidentes, fondo de ahorro, compra de productos a precio preferencial, caja de ahorro y préstamos con intereses preferenciales. El 100% del personal sindicalizado y de confianza, está inscrito desde su ingreso al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

También en varias localidades impartimos pláticas a trabajadores y sus familias sobre temas de salud de fundamental importancia, como obesidad, diabetes, cáncer de mama, cáncer cérvico-uterino, adicciones, etc. Contamos con una alta tasa de retorno del personal femenino al término del embarazo; en casos particulares existe flexibilidad en el manejo de los días que la empresa otorga por maternidad y flexibilidad de horario, a efecto de prevenir complicaciones del embarazo que pudieran afectar a los padres y su estabilización con el nuevo miembro de la familia.

P4.7 Da a conocer a sus proveedores las acciones de responsabilidad social corporativa que tienen en la corporación.

Nuestros estándares de cumplimiento social para proveedores contienen lineamientos y principios que KCM espera sean observados por todos sus proveedores, ya que reflejan nuestros valores de buena Ciudadanía Corporativa y Compromiso de Responsabilidad Social. Para KCM la sustentabilidad de su cadena de suministro es fundamental en nuestra Visión de largo plazo.

Contamos con un Código de Estándares sociales para proveedores que puede ser consultado en nuestra página web y que proporciona los lineamientos y estándares mínimos que nuestros proveedores deben seguir en temas de respeto a derechos humanos, libertad de asociación, igualdad de oportunidades, seguridad laboral, transparencia e integridad empresarial, confidencialidad y desempeño sustentable. Es el propósito de KCM hacer únicamente negocios con proveedores que compartan nuestros valores sociales, de ética empresarial y de cuidado del medio ambiente, los cuales se describen en nuestros Estándares de Cumplimiento Social para Proveedores. En el tema ambiental, siendo la eficiencia energética, el aprovechamiento de agua, la calidad de las descargas residuales, las acciones de mitigación de emisiones GEI – incluyendo el uso de fibras recicladas y fibras vírgenes de bosques certificados –, y la valorización de residuos sólidos las prioridades ambientales identificadas por la empresa y sus grupos de interés, los indicadores básicos de desempeño ambiental para nuestros proveedores están siendo enfocados a estos temas, además de todo lo relacionado con la transparencia de las operaciones y el respeto a los derechos humanos en toda la cadena de suministro. (Principios 1 y 2 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas – UNGC).

P4.8 Promueve en sus empleados el uso de medios de transporte alternativos y considera alentar el trabajo a distancia.

De ninguna manera se alienta a los empleados a trabajar más horas que las establecidas en el horario oficial de la empresa y se les sugiere que eviten llevarse trabajo a casa. De hecho, la

organización está diseñada para contar con los recursos necesarios, de manera que el personal pueda actuar con eficiencia y enfocado en lograr resultados. KCM considera que la cultura laboral debe estar centrada en el respeto a la integridad de la persona y en el trabajo como medio de realización personal y satisfacción de sus trabajadores, buscando erradicar prácticas improductivas, mejorando la relación con sus empleados de confianza y trabajadores sindicalizados.

Principio 5: Estado y sociedad.

P5.1 La compañía evita políticas anticompetitivas y/o monopólicas y toma medidas en respuesta a incidentes de corrupción.

El Comité de Auditoría y Prácticas Societarias determinó que en 2016 la sociedad cumplió debidamente con las disposiciones legales que le son aplicables.

En 2016 al igual que en el pasado, no existieron incidentes o demandas relacionadas con prácticas monopólicas y contra la libre competencia.

En 2016, la empresa no tuvo sanciones o multas por incumplimiento de Leyes, Normas y Reglamentos que le son aplicables en asuntos regulatorios de los productos que suministra al mercado, seguridad de productos, etiquetado e instrucciones de uso, prácticas monopólicas o competencia desleal, ética publicitaria, privacidad de datos de sus clientes, violación a derechos humanos, prácticas laborales, NOM's en materia de Seguridad e Higiene de la STPS y las aplicables al cuidado y protección del medio ambiente.

Código de Conducta

Competencia. Asumimos el compromiso de cumplir con las leyes de competencia (también denominadas leyes antimonopolio), que rigen para algunas de nuestras actividades, tales como:

- Relaciones con los competidores.
- Precios y condiciones de venta a distribuidores y otros consumidores.
- Comercialización y prácticas comerciales.

Estas leyes son muy complejas. Las sanciones por violación de sus disposiciones pueden incluir multas importantes e incluso la pena de prisión.

En general:

- No hables con competidores acerca de temas comerciales confidenciales, tales como precios, condiciones de ventas, planes comerciales o de comercialización, márgenes, costos, capacidad de producción, niveles de inventario, programas de comercio o descuentos.
- Si un competidor menciona alguno de estos temas, sin importar que lo haga informalmente, frena la conversación de inmediato y explícale que va contra nuestra política hablar de estos asuntos.

•Comunícate con un integrante del Departamento Jurídico para obtener asesoría específica y para informar cualquier conversación inapropiada con competidores y clientes.

P5.2 Participa en actividades de gestión conjunta entre los actores de su comunidad local y tiene una participación activa en el desarrollo nacional, provincial y local por igual. Promueve vínculos con las organizaciones no gubernamentales (ONG 's), estados y sindicatos.

- Participación en asociaciones.
- Relaciones con la comunidad
- Inversión y generación de empleos. KCM se ha caracterizado a lo largo de los años por ser una empresa con crecimiento sustentable, que le ha permitido generar empleos e invertir en tecnología de punta y en nuevas instalaciones.
- Pago de impuestos. Los estados financieros auditados de KCM siempre han sido transparentes con opiniones “limpias”.
- Organizaciones no gubernamentales (ONG's). Para este grupo de interés los aspectos materiales son el buen desempeño ambiental con políticas ambientales públicas, el respeto a los derechos humanos, la igualdad de oportunidades, la divulgación de informes de sustentabilidad de acuerdo a normas internacionales, la ética y transparencia corporativa y las buenas prácticas laborales. La generación de empleos, inversiones de capital y pago de obligaciones fiscales, sin duda han permitido a KCM contribuir a lo largo de los años al bienestar del país y la sociedad.
- En 2016 continuamos reportando a CDP Forests el manejo de riesgos forestales, superando por cuarto año consecutivo el promedio de nuestra industria. Cabe señalar que este año elevamos nuestro nivel, pasando de nivel B Management hacia A Leadership.

P5.3 Hay una política corporativa en cuanto a la inclusión laboral de gente con discapacidades.

No discriminación e igualdad de oportunidades (Principio 6 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas-UNGC). En nuestro Código de Conducta se establece la equidad como un elemento primordial y en nuestra política de empleo, se ofrece igualdad de oportunidades en la contratación o promoción del personal sin discriminación de edad, género, raza, color, religión, credo, orientación sexual, nacionalidad, discapacidad física o embarazo.

P5.4 La compañía tiene un sistema administrativo para detectar a los proveedores primordiales desde el punto de vista sustentable.

Contamos con una cadena de suministro que consta de 390 proveedores, de los cuales el 72.8% son locales. Las principales materias primas de importación son celulosas, poli acrilato de sodio, telas no tejidas, papel post-consumo para reciclar y pellets de polipropileno.

A nivel nacional se adquieren principalmente bolsas y polietilenos flexibles para empaque, cajas corrugadas, telas no tejidas, papel post-consumo para reciclar y adhesivos. Las operaciones de la empresa están parcialmente integradas de manera vertical, a través de la manufactura de fibra reciclada a partir de papel post-consumo, fabricación de papel tissue para la conversión en diferentes productos higiénicos y la producción de diferentes telas no tejidas especializadas para la elaboración de productos para el cuidado personal.

Ver Riesgos y Oportunidades en la cadena de suministro. Pág. 20 a 24 Del IS2016

Cadena de suministro

En KCM promovemos la generación de empleos indirectos en México, incorporando como primera opción en nuestros procesos de desarrollo de proveedores alternativas de suministro nacional, con base en los siguientes criterios:

- Compromiso con la estrategia de sustentabilidad de KCM
- Ubicación geográfica
- Cumplimiento del Código de estándares sociales y ambientales para proveedores
- Cumplimiento en calidad y legislaciones industriales
- Costo
- Evaluación de desempeño (incluye parámetros de calidad, servicio y cuidado ambiental, entre otros)
- Apego a los lineamientos de salud y seguridad en el uso de materiales (Safety Clearance).
- Estabilidad financiera. Capacidad de suministro actual y futura
- Capacidad para innovar por sí mismos o en conjunto con las áreas de investigación y desarrollo de KCM
- Firma de acuerdos de confidencialidad que sean requeridos por las partes para el buen desempeño de las relaciones comerciales

Suministro nacional se refiere a la producción del bien o materia prima dentro del territorio de la República Mexicana, ya sea por PYMES o por grandes empresas.

En el tema ambiental, siendo la eficiencia energética, el aprovechamiento de agua, la calidad de las descargas residuales, las acciones de mitigación de emisiones GEI – incluyendo el uso de fibras recicladas y fibras vírgenes de bosques certificados –, y la valorización de residuos sólidos las prioridades ambientales identificadas por la empresa y sus grupos de interés, los indicadores básicos de desempeño ambiental para nuestros proveedores están siendo enfocados a estos

temas, además de todo lo relacionado con la transparencia de las operaciones y el respeto a los derechos humanos en toda la cadena de suministro. (Principios 1 y 2 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas – UNGC)

Integración de proveedores a la estrategia de sustentabilidad de KCM

A través de nuestros Estándares de Cumplimiento Social para Proveedores estamos comprometidos recíprocamente con una estrategia de Sustentabilidad incluyente en la cadena de valor. Sin duda, nuestros proveedores desempeñan un papel muy importante en el éxito de nuestra estrategia. Nuestros proveedores más significativos emiten reportes de sustentabilidad anuales o hacen públicos en sus páginas de internet sus acciones de responsabilidad social, ética corporativa y cuidado del medio ambiente dando énfasis en mitigación de emisiones GEI, certificación de madera de bosques sustentables y gestión del agua que utilizan.

Durante 2016 seguimos avanzando en la estimación del impacto ambiental en nuestros productos más significativos, mediante la metodología de análisis de ciclo de vida. Las conclusiones de estos estudios nos dejan ver aún más la importancia de integrar a nuestros proveedores a nuestra estrategia y contribuir a disminuir la huella ambiental asociada al suministro de materias primas. En el capítulo de cuidado ambiental de este informe, se incluye una sección sobre este tema.

Sustentabilidad en la selección de nuestra materia prima

Desarrollo sustentable con nuestros proveedores

En KCM estamos comprometidos con la integración de nuestros proveedores a la estrategia de sustentabilidad, mediante el intercambio de mejores prácticas y la identificación conjunta de proyectos para el desarrollo de nuevos materiales con mejor desempeño en calidad e impacto ambiental. Con el estudio de materialidad realizado para la generación de este informe, logramos identificar los aspectos relevantes de la estrategia de sustentabilidad para este grupo de interés.

Nuestro sistema de evaluación de proveedores incluye la calidad de los bienes y servicios que nos suministran, el nivel de servicio y su compromiso con nuestra estrategia de sustentabilidad en la cadena de valor, incluyendo la protección de derechos humanos, el cuidado del medio ambiente y la transparencia en las operaciones. Como parte del sistema de evaluación se realizan auditorías de manera periódica a las instalaciones de nuestros proveedores, las cuales son seleccionadas estratégicamente. En dichas auditorías además de verificar aspectos técnicos de control de calidad y proceso de las materias primas, se verifican temas de respeto a los derechos humanos, cuidado del medio ambiente y transparencia administrativa.

Contamos con un Código de Estándares Sociales para proveedores que puede ser consultado en nuestra página web el cual proporciona los lineamientos y estándares mínimos que nuestros proveedores deben seguir en temas de respeto a derechos humanos, libertad de asociación, igualdad de oportunidades, seguridad laboral, transparencia e integridad empresarial, confidencialidad y desempeño sustentable.

Es el propósito de KCM hacer únicamente negocios con proveedores que compartan nuestros valores sociales, de ética empresarial y de cuidado del medio ambiente. En el tema ambiental siendo la eficiencia energética, el aprovechamiento de agua, la calidad de las descargas residuales, las acciones de mitigación de emisiones GEI – incluyendo el uso de fibras recicladas y fibras vírgenes de bosques certificados – y la valorización de residuos sólidos las prioridades ambientales identificadas por la empresa y sus grupos de interés, los indicadores básicos de desempeño ambiental para nuestros proveedores están siendo enfocados a estos temas, además de todo lo relacionado con la transparencia de las operaciones y el respeto a los derechos humanos en toda la cadena de suministro. (Principios 1 y 2 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas-UNGC).

Nuestros estándares de cumplimiento social para proveedores contienen lineamientos y principios que KCM espera sean observados, ya que reflejan nuestros valores de buena Ciudadanía Corporativa y Compromiso de Responsabilidad Social.

Durante 2016, no se encontraron impactos ambientales negativos significativos, reales o potenciales en nuestra cadena de suministro.

ESTÁNDARES DE CUMPLIMIENTO SOCIAL PARA PROVEEDORES VALORES Y COMPROMISOS DE KIMBERLY-CLARK DE MÉXICO S.A.B. de C.V. (KCM)

9. Desarrollo sustentable con nuestros proveedores.

Estamos comprometidos con nuestros proveedores en el intercambio de mejores prácticas sustentables y la identificación de proyectos para el desarrollo de materias primas fabricados con altos estándares en el cuidado y protección del medio ambiente, en consecuencia, KCM espera que sus proveedores como parte fundamental de la cadena de valor se integren a nuestra estrategia de protección al medio ambiente.

KCM espera de sus proveedores el cabal cumplimiento de las leyes, reglamentos y normas oficiales que les apliquen en materia ambiental, tanto en el territorio nacional como en los países en los que tengan operaciones. Adicionalmente, KCM espera de sus proveedores el compromiso para maximizar el valor y calidad de sus productos utilizando los recursos renovables y no renovables responsablemente y esforzarse por reducir la huella ambiental de sus operaciones.

Para KCM es deseable que sus proveedores establezcan metas de mediano y largo plazo para reducir sus consumos de agua, energía, mermas de producción y emisiones atmosféricas, además de establecer programas para reducir, reciclar y valorizar sus residuos sólidos. Así mismo, para KCM es deseable que con relación a estos aspectos ambientales, sus proveedores desarrollen indicadores de desempeño que sean reportados anualmente.

10. Demostración de cumplimiento.

Con el objeto de cumplir con estos estándares sociales, las plantas de los proveedores de KCM deben demostrar la ausencia de violaciones en los siguientes aspectos: Libertad de asociación, Dignidad y Respeto al personal, Protección contra el trabajo infantil, No discriminación e igualdad de oportunidades, condiciones laborales que eliminen riesgos inminentes de lesiones serias y cumplimiento de leyes y regulaciones ambientales. Será responsabilidad del proveedor asegurarse que cualesquiera otras no conformidades sean corregidas en el menor plazo posible. KCM utilizará terceros independientes para evaluar el grado de cumplimiento de sus proveedores con estos estándares sociales. El formato y procedimiento para dichas evaluaciones, será dado a conocer al

proveedor seleccionado en cada período anual con la debida anticipación. Los resultados de estas auditorías en conjunto con otros criterios como costo, calidad, servicio, capacidad de suministro, capacidad de innovación, compromiso con una estrategia de sustentabilidad, etc., serán utilizados por KCM en su proceso de selección y aprobación de acuerdos comerciales con los proveedores que forman parte de su cadena de suministro.