

3.5 Atracción y retención de talentos

La gestión exitosa de Atracción y Retención de Talentos permite a las empresas mantener su ventaja competitiva y ejecutar sus estrategias corporativas. Las empresas deben desarrollar e implementar un marco de compensación adecuado y equilibrado para todas las categorías de empleados, adoptando planes de compensación que incorporan componentes fijos y variables. Además, la compensación variable debe equilibrarse con respecto al horizonte temporal en todos los niveles de empleados. Nuestras preguntas evalúan si la compañía tiene un enfoque y un sistema integrales para recompensar a los empleados en todas las categorías en base a toda la compañía y métricas de rendimiento individual.

3.5.1 Tipo de evaluación de desempeño individual

Indique el tipo y la cobertura de los empleados de las evaluaciones de desempeño individuales utilizadas para el desempeño individual relacionado (compensación).

<i>Tipo de evaluación de desempeño</i>	<i>% de todos los empleados</i>
Gestión por objetivos: uso sistemático de lo acordado. Objetivos medibles por línea superior.	100
Evaluación de desempeño multidimensional (por ejemplo, 360 grados retroalimentación)	No tenemos
Tipo de evaluación de desempeño	--
Clasificación comparativa formal de empleados dentro de una categoría de empleado	0

- No tenemos ninguno de estos tipos de evaluaciones de desempeño.
- No aplicable. Sírvanse proporcionar explicaciones en el espacio de comentarios a continuación.
- No se sabe

3.5.2 Incentivos a largo plazo

¿Proporciona su empresa incentivos a largo plazo para empleados por debajo del nivel de alta gerencia? Incentivo a largo plazo son programas vinculados al desempeño de un empleado. El rendimiento se puede medir durante uno o varios años. Estos programas de incentivos no incluyen beneficios para empleados.

Tenga en cuenta que: la alta gerencia incluye empleados que se encuentran en la mayoría de los dos niveles de administración del CEO (o equivalente). Abajo

El nivel de alta gerencia se refiere a todos los empleados que están a más de dos niveles de administración lejos del CEO. Si su compañía utiliza una definición diferente para "por debajo del nivel de la gerencia superior", proporcione la definición en su respuesta.

Los incentivos a largo plazo para la gerencia ejecutiva y / o la alta gerencia no se aceptan en esta pregunta.

<p>Por favor describa los siguientes aspectos (ambos):</p> <p>1) El tipo de programa a largo plazo de incentivos (por ejemplo, acciones, opciones, unidades de stock restringido, incentivos en efectivo, etc.);</p> <p>2) el tipo de empleados debajo de los mayores niveles de gestión del programa se aplica a:</p>	<p>Nuestros incentivos a largo plazo para empleados por debajo del mayor nivel de gestión están en promedio pagados después de:</p>	<p>Por favor informe el porcentaje de su fuerza de trabajo por debajo de alto nivel de gestión (máx. dos niveles del CEO) que este programa se aplica a:</p>	<p>Hacer los incentivos a largo plazo. Incluir objetivos asociados con desempeño sustentable? Por favor explique en el comentario. cuadro de abajo:</p>
<p>Por favor proporcione apoyo evidencia:</p>	<p><input type="radio"/> 2 años</p> <p><input type="radio"/> 3 años</p> <p><input type="radio"/> Más de 3 años</p>	<p>% de nuestros empleados</p>	

- No, no ofrecemos programas de incentivos a largo plazo para empleados por debajo del nivel de alta gerencia.
- No aplicable. Sírvanse proporcionar explicaciones en el espacio de comentarios a continuación.
- No se sabe

Dicha información es confidencial, si existen incentivos.
This information is confidential, if incentives exist.

3.5.3 Tasa de rotación de empleados

Indique las tasas de rotación total y voluntaria de su empresa durante los últimos cuatro años como porcentaje del número total de empleados en la tabla de abajo. Indique también el costo promedio de contratación / FTE para el último año fiscal.

	Año Fiscal 2015	Año Fiscal 2016	Año Fiscal 2017	Año Fiscal 2018
Rotación total de empleados	11.80%	11.96%	15.38%	15.88%

Indique el costo promedio de contratación / FTE de su compañía en el último año fiscal. Esto debe relacionarse específicamente con el número de Empleados contratados el año pasado, no costo promedio para todos los empleados.

y especifique la moneda:

-
- No hacemos un seguimiento de la rotación de empleados y los costos de contratación.
 - No corresponde, proporcione explicaciones en el cuadro de comentarios a continuación.
 - No se sabe

3.5.4 Tendencia de compromiso de los empleados

Se puede otorgar crédito adicional por evidencia disponible públicamente.

Indique en la siguiente tabla el porcentaje de empleados que participan activamente en función del empleado escalado de su empresa Encuestas de compromiso.

Indique también la cobertura de estas encuestas y si esta medición se puede desglosar de acuerdo con género. Para cada fila de la tabla, es obligatorio que los valores proporcionados estén en la misma unidad.

Si su empresa solo realiza una encuesta de contratación de empleados cada dos años, duplique el valor del año anterior en la tabla y proporcione el objetivo para el año más reciente en que se realizó una encuesta.

- Método estándar:
- No rastreamos el compromiso o la satisfacción de los empleados.
- No aplicable. Sírvanse proporcionar explicaciones en el espacio de comentarios a continuación.
- No se sabe

Consulting firm Geon was hired by Kimberly Clark de México during the second semester of 2018 to analyze the company's strengths and weaknesses and within these is Employee Engagement. We are currently working on obtaining this data and it will be reflected in the following year.