



MEMORIA SOSTENIBILIDAD 2022

1.- PERFIL DE LA EMPRESA

KAURA Coproducts (en adelante KAURA) es una empresa dedicada a la elaboración de Materias Primas de alto valor añadido para el sector de la alimentación animal, así como a la revalorización de subproductos animales para el sector energético. Las dos principales actividades que desarrolla son:

- A. Alimentación Animal (SANDACH C3): - Servicios de retirada y transformación de subproductos cárnicos de mataderos, salas de despieces y supermercados para la producción de: - Harinas de alto contenido proteico para el sector premium de alimentación de animales de compañía (petfood) - Grasas para la fabricación de piensos compuestos para petfood y animales de abasto.
- B. Reciclaje y Valorización Energética (SANDACH C1 y C2).

KAURA ofrece un servicio público de retirada y reciclaje de animales muertos y subproductos cárnicos, no aptos para el consumo animal, con origen en mataderos y explotaciones ganaderas, lo que supone un importante beneficio medioambiental por su valorización en:

- Grasas para la fabricación de biodiésel y otros usos industriales.
- Usos para combustible para cementeras y otras industrias. Forman parte del sector de SANDACH (subproductos animales no destinados a consumo humano) regulados por una exigente NORMATIVA.
- Harinas para elaboración de piensos para alimentación animal

Todo esto se desarrolla a través de sus cuatro marcas, RENFEED, RENBIO, RENFATS y RENPORK:



Por un lado, RENFEED dedica sus esfuerzos a la producción de grasas y proteínas de alta calidad. Con amplia experiencia en el sector y una fuerte apuesta por la innovación y por la calidad, ha permitido convertirse en referentes en España en la producción de proteínas animales transformadas de gama alta.



KAURA, a través de su marca RENFATS produce Grasa para alimentación animal, ofreciendo una valiosa fuente de nutrientes que aumenta la palatabilidad y eficiencia de los piensos, ayudando a un crecimiento óptimo. También suministran Grasa a numerosas industrias alrededor del mundo para diversos usos.



RENBIO por su parte, consigue convertir los residuos animales, tan perjudiciales para la salud y el medio ambiente, en productos totalmente reutilizables: Grasas destinadas para la fabricación de biodiésel, y harinas para los hornos de cementeras.



RENPORK es la marca de harina de cerdos Premium de Kaura que, con un mercado europeo, asiático y sudamericano, suministra más de 2000 tn/año de producto de una alta calidad para el sector petfood y acuicultura. Tanto esta marca como RENFATS cuentan con certificados ISCC y GMP+.

2.- MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

MISIÓN:

a) Proporcionar soluciones de valor añadido sostenible.

Nuestro papel en este mundo viene definido por nuestro trabajo: **circularidad sostenible**. Como empresa vinculada directamente con la sostenibilidad, nuestra misión se centra en 3 patas:

- **Medioambiente:** revalorización de residuos.
- **Sociedad:** empleo local, apoyo a los pueblos vecinos y contribución con asociaciones.
- **Economía:** sistemas de producción económicamente rentable y abastecimiento energético 100% verde.

Revalorizar los residuos cárnicos reintroduciéndolos a la cadena alimenticia o convirtiéndolos en biocombustible es vital, pues conseguimos:

- Evitar que los destinen a vertederos y que éstos se saturen.
- Evitar que los residuos se deterioren al aire libre y contaminen suelo y aire.
- Que los mataderos puedan seguir trabajando y proveyendo alimento seguro a todos los hogares.
- Proveer ingredientes cruciales para el desarrollo de alimentos saludables ricos en proteína para animales de compañía.
- Proveer ingredientes cruciales para el desarrollo de alimentos saludables ricos en proteína para peces de piscifactoría, que a su vez se convertirán en alimento para seres humanos.
- Proveer materia prima para la elaboración de biocombustibles, alternativas mucho menos contaminantes que los combustibles convencionales, tanto en elaboración como en emisiones finales.

VISIÓN:

Alcanzar el residuo cero y ser un referente en soluciones alternativas 100% sostenibles.

La persecución de un mundo mejor para las generaciones que vienen es determinante para nosotros.

Creemos en un futuro en el que todos los recursos consumidos sean 100% reciclados o que provengan de fuentes 100% sostenibles, siendo la completa autosuficiencia el primer gran objetivo.

Electricidad generada por placas fotovoltaicas propias, agua depurada con tratamiento biológico y gas producido por el tratamiento de residuos y aguas residuales generados por la empresa. 100% circular. 100% sostenible.

Aprovechamos la oportunidad de poder dar ejemplo de la mano de nuestros clientes y proveedores.

VALORES:

Compromiso, determinación, responsabilidad, cercanía e innovación

3.- GOBIERNO CORPORATIVO

La estructura de gobierno de Kaura es su comité de dirección cuyas funciones son:

- Ostentar la máxima representación y personalidad de la compañía
- Definir y aprobar las estrategias y políticas de la organización
- Tomar decisiones sobre nombramientos y retribuciones
- Identificar los principales riesgos de la organización
- Supervisar los sistemas internos de control e información
- Velar por el cumplimiento de los compromisos de la compañía



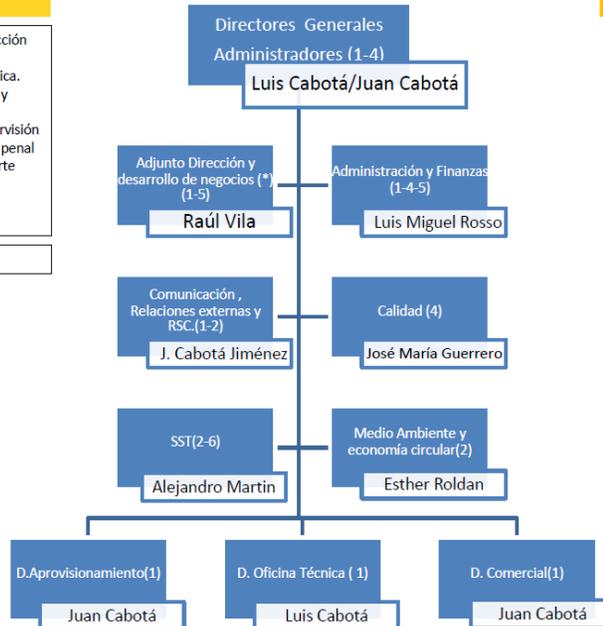
(1) Miembros CDK (Comité de Dirección Kaura)
 (2) Miembros Comité de Gestión ética.
 (3) Miembros Comisión instructora y seguimiento casos de acoso.
 (4) Miembros Órgano control, supervisión instrucción y decisión, Compliance penal
 (5) Miembros Comité empresa (parte empresa).
 (6) Comité Seguridad y Salud en el trabajo (parte empresa).

(*) Externo

ORGANIGRAMA KAURA

NOMINAL

ORGANIGRAMA GENERAL



VERSIÓN: 01
 FECHA: 22.03.23

MAPA DE PROCESOS KAURA COPRODUCTS

Las instalaciones centrales de KAURA constan de 3 ubicaciones principales diferenciadas: oficinas, C1 y C3. En las oficinas se realizan las labores de administración necesarias para el correcto funcionamiento de la empresa, mientras que en C1 y C3 se llevan a los procesos necesarios para el desarrollo de la actividad principal de la organización: la transformación de restos animales (SANDACH categorías 1, 2 y 3) en harinas y grasas.

A nivel logístico, KAURA dispone de diferentes almacenes para la distribución de sus productos situados en Totana (Murcia) y Aznalcóllar (Sevilla).

4.- POLÍTICAS CORPORATIVAS

Además de la estructura corporativa, como garantía de buen gobierno, se establecen una serie de políticas:

- Código ético
- Política anticorrupción
- Política de calidad y seguridad alimentaria
- Política ambiental
- Política de prevención de riesgos
- Política de responsabilidad social

5.- DERECHOS HUMANOS

En Kaura respetamos y apoyamos los derechos humanos definidos en las normas internacionales, como la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los principios fundamentales publicados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

- No toleramos el uso o la amenaza de violencia ni ninguna otra forma de coacción.
- Prohibimos estrictamente el trabajo infantil y el trabajo forzoso.
- Apoyamos la igualdad de oportunidades.
- Respetamos la libertad sindical.
- Implantamos condiciones seguras de trabajo.
- Protección de los datos personales y privacidad de cada persona.
- Protección de los recursos ambientales.
- Asumimos nuestra responsabilidad en la cadena de suministros.

5.- PLAN RSC

En el cuadro de abajo, se realiza seguimiento de los objetivos de 2022:

OBJETIVOS		ACCIONES		GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LAS METAS	GRADO DE CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO
Nº	DESCRIPCIÓN	METAS	SEGUIMIENTO		
OB.1	Fomentar el conocimiento de las medidas de conciliación en el personal	Fomentar el uso de buzones de sugerencias a disposición de la plantilla	Se ha divulgado por correo electrónico/wassap/tablon de anuncios las medidas existentes	100%	100%
		Realizar campañas informativas a la plantilla sobre las medidas de conciliación existentes		100%	
OB.2	Mejora de la ergonomía	Evaluación de riesgos	Se han sustituido más del 50% de los asientos por ergonómicos. Cumplido	100%	100%
		Sustituir el 50% de los asientos convencionales por ergonómicos		100%	
OB.3	Realizar patrocinios y acciones sociales	Realizar patrocinios por valor de 18.000	Patrocinios 13500 no llega a los 18000 planificados y acciones sociales >7000€. Cumplido	100%	50%
		Realizar acciones sociales por valor 7000		100%	
OBS4	Fomentar mujeres en tareas de producción	Comunicar RRHH las intenciones de la dirección	En 2022 hubo una incorporación femenina en producción	100%	50%
		Conseguir al menos 2 mujeres en producción		50%	

6.- INDICADORES RSC

ITEM	INDICADOR	VALOR ESPERADO	2021	2022
Trabajadores	Horas de formación/trabajador	>10horas	6,75	22,1
	Absentismo laboral	<5%	4,98	5,27%
Proveedores	NC proveedores cárnicos	<15	9	13
Proveedores	% proveedores locales	>60%	66%	68%
Subcontratas	Nº accidentes	<8	4	6
Clientes	Satisfacción clientes	>3	-	4,66
	Nº Reclamaciones	<40	29	32
Diversidad	% de trabajadores extranjeros	2%	2%	3%
	% de mujeres en producción	>5%	2,5%	5%
	% de trabajadores discapacitados (subcontratas)	2%	2%	3%
Anticorrupción	Nº de casos detectado	0	0	0
Plan RSC	% de objetivos RSC cumplidos	75%	- 70%	75%

7.- FORMACIÓN RSC

En Kaura tenemos un programa de formación continua que abarca temas de producción, calidad, medio ambiente, PRL etc. Los cursos específicos de responsabilidad social realizados han sido los siguientes:

Cursos relacionados con RSC en 2022:

CURSOS	FECHA	ASISTENTES
Formación RSC general	Octubre 2022	Todo el personal
Formación RSC Comité RSC	Mayo 2022	Comité RSC
Sensibilización e igualdad de género	Diciembre 2022	Responsable Igualdad

Tipos de cursos realizados en 2022:

CURSOS	Nº CURSOS	ASISTENTES
Formación General	1	90
Formación PRL	7	180
Formación RSC	3	100
Formación Mantenimiento	1	9
Formación Legionella	6	13
Formación ERP	1	3
Formación Proyectos	1	10

8.- GESTIÓN AMBIENTAL

Aspectos ambientales significativos:

Nº	ASPECTO AMBIENTAL	TIPO	CLASE	NAT	MAG	VALOR	SIGNIFICATIVO	IMPACTO
CONSUMOS								
1	Combustible	D	N	3	3	9	SI	Agotamiento de recursos no renovables
EMISIONES								
2	Emisión de olores: P1G6	D	N	3	3	9	SI	Contaminación odorífera
3	Emisión de olores: P2G2	D	N	3	3	9	SI	Contaminación odorífera
RESIDUOS NO PELIGROSOS								
4	Generación de aceite usado	D	N	3	3	9	SI	Contaminación del suelo, aire y agua.

Datos indicadores ambientales 2022

Las reducciones más significativas en los indicadores ambientales respecto a 2021 se han producido en el consumo de agua debido a las acciones de recicló. Y por otro lado, los aumentos mas significativos se han dado en el incremento de cantidades de algunos LER debido a operaciones puntales de nueva generación.

9.- Huella de Carbono

El compromiso de KAURA con el Cambio Climático y la reducción Huella de Carbono se incrementa año a año. En colaboración con una consultora estratégica del sector, el equipo de KAURA controla estas emisiones, identificando diferentes iniciativas de mejora y revisando el

cumplimiento del objetivo de reducción de emisiones de la compañía. Esta gestión de las emisiones se realiza mediante la norma UNE-EN ISO 14064-1:2019. La Huella de Carbono de KAURA se ha llevado a cabo mediante una metodología de cuantificación de emisiones que permite incrementar la fiabilidad y trazabilidad de las emisiones de gases de efecto invernadero derivadas de su actividad.

La huella de carbono total de KAURA es igual a 17.531,51 tCO₂e, siendo la principal fuente de emisión en el año 2021 el gas natural (15.090,09 tCO₂e), como viene ocurriendo en todos los años desde el 2017, ya que es su principal fuente de energía para llevar a cabo su actividad. Esto hace que **la categoría más importante en cuanto a emisiones sea la categoría 1 (15.624,91 tCO₂e)**.

Este año, en comparación con los años anteriores, existe un incremento en las emisiones derivadas del consumo de electricidad, traduciéndose en 598,12 tCO₂e. Esto es debido a que en los últimos 3 meses del año se usó energía sin garantía de origen renovable (GdO).

La segunda fuente de emisiones más importante el transporte (aguas arriba y aguas abajo) con 1.161,89 tCO₂e, aunque son emisiones indirectas ubicadas en la categoría 3.

10.- PREVENCIÓN DE RIESGOS

A continuación, se adjuntan los índices de siniestralidad del año 2022 y su comparativa con los índices del sector:

Datos obtenidos desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022.

Índices	Entidad	Sector
Incidencia	40,22	37,72
Frecuencia	22,35	20,95
Absoluto de Frecuencia	22,35	34,05
Gravedad	1,10	0,85
Duración media de las bajas	49,25	40,53

OBJETIVOS	VALOR 2022	INDICADOR OBJETIVO	EVALUACIÓN
Índice de Incidencia	4,2 %	4,8 %	ALCANZADO
Índice de Frecuencia	282,73	400	ALCANZADO
Índice de Gravedad	0,92	2	ALCANZADO
Jornadas perdidas por accidente	148	50	NO ALCANZADO
Índice de Planificación	7,2	>4,7	ALCANZADO

Este año aun habiendo alcanzado el objetivo del índice de incidencia, no hemos alcanzado el de jornadas perdidas por accidente que estaba fijado en 50 y hemos llegado a 148. Esto es debido a que, aunque hemos tenido 4 accidentes con baja en todo el año, 1 de ellos han sido una rotura de tobillo por el cual un trabajador mecánico sigue estando de baja después de 6 meses. Este tipo de lesiones conllevan períodos de baja muy largos. El año pasado también se superó este índice y fue debido a un esguince.

Incidentes:

A lo largo de 2022 se han identificado 19 incidentes sin efectos para la salud y 8 con efecto a la salud, todos ellos fueron investigados y se tomaron medidas de reducción del riesgo en cada caso.

Se han realizado todas comunicaciones pertinentes tanto a la mutua, como a la autoridad competente mediante el parte Delta para los casos que ha sido necesario.

Simulacros:

Este año se han realizado un simulacro de incidente en foso de materia prima planta c1 realizado el 30/06/2022.

Los objetivos de este simulacro fueron comprobar el adecuado funcionamiento de los medios humanos y materiales previstos ante un incidente, valorar la respuesta y participación de los ocupantes, cuantificar el tiempo empleado y analizar si cada miembro del equipo de emergencia conoce las funciones designadas.

11.- PLAN DE CONCILIACIÓN

En el análisis cuantitativo de la plantilla se pudo observar que el 54% de la plantilla de Kaura Coproducts tiene responsabilidades familiares, suponiendo el 47% de las mujeres y el 55% de los hombres. En el momento del diagnóstico toda la plantilla desarrolla la jornada laboral completa.

En Kaura Coproducts se pone de manifiesto que no existe una herramienta o canal preestablecido a través del cual se detecten las necesidades que el personal tiene sobre este aspecto. Es el propio trabajador o trabajadora quien comunica a la empresa su problemática o necesidad, y en función de ella, se adaptan las medidas para lograr la conciliación.

En el análisis cualitativo la mayoría de las mujeres y de los hombres encuestados (el 75%) afirmaron que sí se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. A pesar de ello, existe desconocimiento de dichas medidas de conciliación por parte de la plantilla de Kaura, tal como reflejan el 57% de las encuestas. Es destacable que solo el 14% de las mujeres encuestadas considera que se conocen las medidas de conciliación disponibles en la empresa.

El 51% considera que la empresa favorece el uso de las medidas de conciliación de igual manera entre hombres y mujeres, alcanzando un uso corresponsable de las mismas. El 36% desconocen si se desarrolla un uso corresponsable de las medidas, y el 13% considera que no.

En este aspecto, entre las medidas de mejora en materia de igualdad aportadas por las personas encuestadas, consideran la necesidad de disponer de más información respecto a las medidas de conciliación. Por ello, consideramos la necesidad de establecer canales de información para detectar las necesidades que el personal tiene en este aspecto, así como, proporcionar información de las medidas de conciliación a disposición del personal.

MEDIDAS CONCILIACIÓN Porcentaje de la plantilla que se ha acogido a cada medida de conciliación durante 2022	
Jornada intensiva todo el año.	100%
Horario reuniones y formación en horario laboral.	100%

Horario flexible de entrada y/o salida.	51%
Jornada reducida en determinadas fechas (Navidad, fin de año, etc.)	18%
Posibilidad de concentrar horas.	47%
Distribución personalizada de la jornada.	45%
Posibilidad de cambiar turnos.	63%
Vacaciones flexibles.	97%
Teletrabajo.	24%
Formación online.	35%
Préstamos o anticipos.	20%
Disposición de bebidas y alimentación variada en zonas de comedor	98%

MEDIDAS CONCILIACIÓN		OCTUBRE 2022	DICIEMBRE 2022
Jornada intensiva todo el año.	La plantilla de Kaura desarrolla la jornada laboral de forma continua durante todo el año.	100%	100%
Horario reuniones y formación en horario laboral.	Se tratará de realizar las reuniones y la formación dentro de la jornada laboral.	100%	100%
Horario flexible de entrada y/o salida.	Se permite flexibilidad en la hora de entrada y salida previa comunicación y visto bueno del responsable.	51%	55%
Jornada reducida en determinadas fechas (Navidad, fin de año, etc.)	Si las condiciones del trabajo lo permiten, en navidad y fin de año se tratará de reducir la jornada.	18%	19%
Posibilidad de concentrar horas.	Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado día o período concreto y así acumular horas de libre disposición.	47%	52%
Distribución personalizada de la jornada.	Autonomía para organizar las tareas diarias, establecer prioridades, etc.	45%	46%
Posibilidad de cambiar turnos.	La posibilidad de intercambiar los turnos de trabajo entre compañeros en determinados puestos aumenta la flexibilidad horaria.	63%	68%
Vacaciones flexibles.	Posibilidad de elegir y cambiar las vacaciones, así como coger días libres en momentos puntuales.	97%	100%
Teletrabajo.	Se ha puesto a disposición de las personas trabajadoras de Kaura los medios técnicos necesarios para que puedan desarrollar la parte de su trabajo que lo permita desde su lugar de residencia. Las videoconferencias nos permiten desarrollar reuniones a distancia.	24%	27%
Formación online.	Desarrollo de la formación online, en concordancia con el teletrabajo, la formación también se trata de adaptar, en lo posible a esta modalidad, más flexible.	35%	41%

MEDIDAS CONCILIACIÓN		OCTUBRE 2022	DICIEMBRE 2022
Préstamos o anticipos.	Previo estudio y autorización del superior inmediato y dirección, se pueden conceder anticipos y préstamos.	20%	23%
Disposición de bebidas y alimentación variada en zonas de comedor	Se pone a disposición de todo el personal de Kaura de bebidas y alimentación variada en los comedores de la empresa.	98%	98%

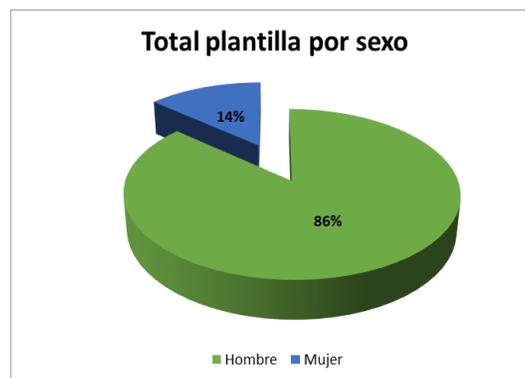
12.- PLAN DE IGUALDAD

Kaura Coproducts dispone, desde hace años, de un Comité de Igualdad, que ha sido adaptado a los requerimientos del Real Decreto 901/2020, pasando a llamarse Comisión Negociadora y a convertirse en un órgano paritario en representación de mujeres y hombres y respecto a la representación de empresa y plantilla. La Comisión Negociadora, constituida en marzo de 2.021, asume el encargo del diseño, negociación e impulso del Plan de Igualdad. Así como su seguimiento y evaluación periódica y final. Una vez aprobado y firmado dicho plan, se constituye la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad (acta de constitución del 21/03/22).

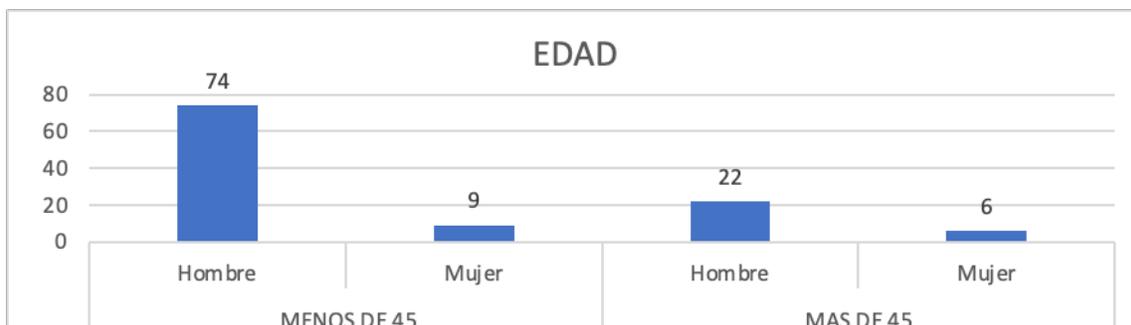
Para elaborar el Plan de Igualdad, se ha realizado un análisis de la situación actual de la plantilla para establecer si se dan casos de desigualdades que requieran de una actuación con la finalidad de corregirlas. Eso incluye no solo conseguir la igualdad de trato sin discriminación por sexo, sino también la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la empresa, contratación y condiciones laborales, promoción, formación, retribución, conciliación de la vida familiar y personal con la vida laboral, la salud laboral y todos aquellos campos que entran en el ámbito de las relaciones laborales.

Kaura Coproducts cuenta en el momento del diagnóstico con 96 personas en plantilla. Para el análisis cuantitativo tendremos en cuenta tal como indica el Ministerio de Igualdad, además de

las personas contratadas, todo el personal que haya estado trabajando para la empresa a pesar de no tener contrato laboral (becarias y becarios, socios trabajadores en RETA, etc.). Considerando esto, el personal que debemos tener en cuenta para el análisis sería de 111 personas, de las cuales 15 son mujeres (representando al 14% de la plantilla) y 96 son hombres (representando al 86% de la plantilla), lo que nos indica que nuestra organización se encuentra masculinizada (ya que más del 60% de la plantilla está representada por hombres), habitual del sector en el que se desarrolla la actividad.

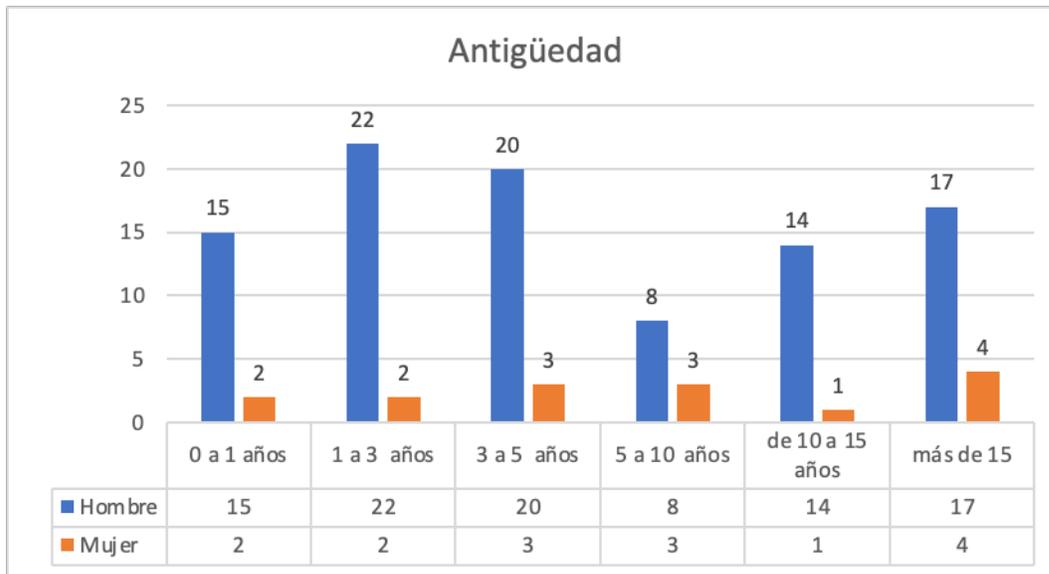


Respecto a la edad de la plantilla, observamos como la franja de edad con mayor porcentaje de personas trabajando se encuentra entre los 20-45 años, suponiendo el 75% de la plantilla, que corresponde al 77% de los hombres y al 60% de las mujeres de la plantilla.

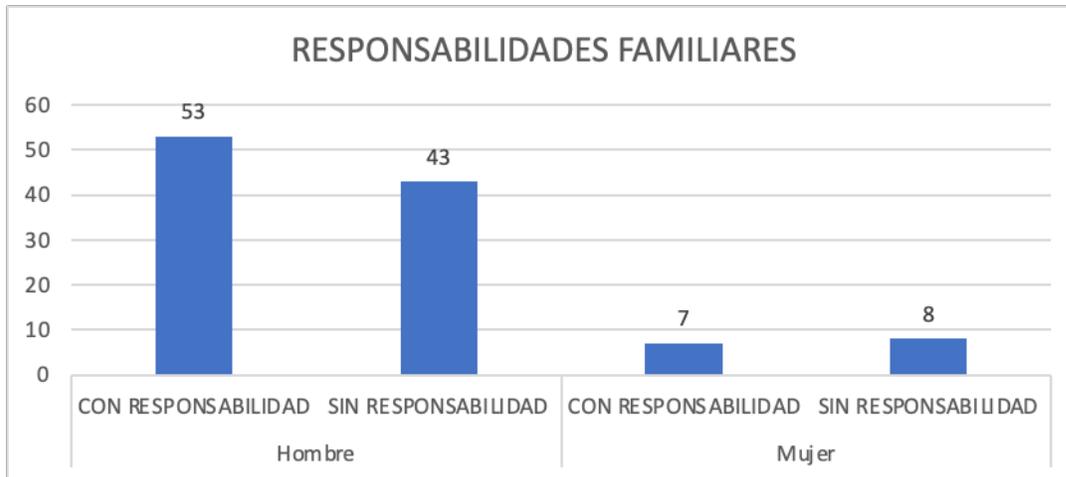


Referente a la antigüedad de la plantilla, observamos que el 58% de la plantilla lleva menos de 5 años trabajando en la empresa. Debido, en gran parte, a que se trata de una empresa en

crecimiento, en la que la plantilla se ha ido incrementando en los últimos años (en enero 2017 la plantilla estaba compuesta por 72 personas y actualmente es de 111 personas). Cabe destacar que el 53% de las mujeres, 8 de las 15 que trabajan en la empresa, tienen una antigüedad de más de cinco años.



El 54% de la plantilla de Kaura Coproducts cuenta con responsabilidades familiares, suponiendo el 47% de las mujeres (7 de las 15 mujeres) y el 55% de hombres (53 de los 96). Cabe destacar que, de las 7 mujeres con responsabilidades familiares, 6 de ellas tienen una antigüedad de más de cinco años.



Este análisis se hizo previamente a la creación del Plan de Igualdad, se hizo una encuesta a todo el personal de la empresa y salieron esos datos. A raíz de esas conclusiones, se puso de manifiesto la necesidad de dar a conocer todas las medidas existentes en la organización y aprovechar para hacer una consulta a toda la plantilla para detectar nuevas necesidades. Las actuaciones fueron:

- Se preguntó a todos los responsables de cada área sobre las medidas existentes y utilizadas por el personal a su cargo.
- Se abrió un periodo de consulta a toda la plantilla a través de los buzones de sugerencias para detectar nuevas necesidades. S
- Se elaboraron y difundieron las medidas de conciliación.

Principales actuaciones en materia de igualdad en 2022:

- Elaboración, firma y registro del P.I en la plataforma REGCOM.
- Actualización del organigrama, necesario para poder desarrollar una correcta valoración de puestos.
- Modificación de los conceptos salariales adaptándolos a los conceptos del convenio de las Ind. Cárnicas

- Se abre periodo de consulta a toda la plantilla para detectar posibles necesidades de nuevas medidas de conciliación, además de las ya existentes
- Actualización y firma del protocolo de acoso, y con él, se constituye la comisión instructora para estos casos.
- Se realiza la valoración de puestos de trabajo
- Comunicación a toda la plantilla del plan de Igualdad, medidas de conciliación y protocolo de acoso a través de diferentes canales (c.e, tablones de anuncio, wp)
- Formación en materia de igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento del P.I (Comisión instructora casos acoso laboral).
- Durante este año se han realizado acciones formativas de reciclaje profesional.
- Revisión del lenguaje/imágenes inclusivas en las diferentes comunicaciones realizadas desde la organización, tanto internas como externas.
- Registro retributivo del año 2022 (realizado durante el 2023) sin desigualdades significativas a tener en cuenta

Retribuciones y auditoría salarial

De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, como parte de la elaboración del presente plan de igualdad, Kaura Coproducts ha llevado a cabo la correspondiente auditoría retributiva.

Siguiendo el compromiso de la organización, se ha procedido a realizar el presente análisis para finalmente comprobar que se cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Se ha procedido a realizar el diagnóstico de la situación retributiva, evaluando todos los puestos de trabajo de la organización y analizando factores que podrían ser considerados como diferencias retributivas que pudieran ser consideradas como discriminatorias.

Una vez realizado el diagnóstico retributivo, la Comisión de Igualdad, ha procedido a su análisis y estudio para adoptar las posibles acciones correctoras para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Igualmente, esta organización ha establecido un sistema de seguimiento y posible implementación de mejoras para garantizar que esta igualdad retributiva entre mujeres y hombres impere a lo largo de toda la vigencia del plan de igualdad, y como consecuencia, es una realidad de la organización. Por ello, se establece como principal medida la realización y análisis de auditorías salariales anuales para poder detectar posibles desviaciones o la existencia de brecha salarial entre las personas trabajadoras.

En este aspecto, y atendiendo al análisis cualitativo de la plantilla, el 62% de los trabajadores y trabajadoras encuestadas consideran que la retribución en la empresa se establece bajo criterios de igualdad de mujeres y hombres (el 6% considera que no y el 32% NS/NC). En este aspecto, el 43% de las mujeres encuestadas creen que la retribución se establece bajo criterios de igualdad y el resto (57%) lo desconocen.

13.- NO CONFORMIDADES Y RECLAMACIONES

Las no conformidades registradas en Kaura pueden tener su origen en:

- Material suministrado por un proveedor que no es conforme con los requisitos (un material que no es conforme a lo que se ha solicitado, una compra que se recibe en mal estado, etc...)
- Un servicio o proceso no realizado correctamente, (producto que no cumple con las especificaciones de calidad o que no cumple con los requisitos legales, o bien un proceso que no es eficaz conforme a los indicadores de calidad establecidos, que resulta dañado en el proceso de transporte, etc.)
- Quejas o reclamaciones de un cliente (verbal o por escrito)

En 2022 se han registrado 31 reclamaciones de clientes. Todas ellas han sido tratadas con estudio de causas y planificación de acciones. En comparación con 2021 subimos 2 reclamaciones, aunque lo consideramos un buen resultado

14.- SATISFACCIÓN DE CLIENTES

Kaura Coproducts ha establecido una sistemática de muestreo para determinar el nivel de satisfacción de los clientes, de modo que asegure y permita conocer dicho dato con un nivel de confianza y representatividad establecida, de acuerdo con criterios estadísticos comúnmente aceptados. Para ello hemos encuestado a 10 clientes a los que hemos realizado 10 preguntas del 1 al 5 siendo el 5 el valor de más satisfacción:

CLIENTES		RESULTADO
1	Cliente 1	5
2	Cliente 2	4,72
3	Cliente 3	5
4	Cliente 4	4,33
5	Cliente 5	4,16
6	Cliente 6	4,91
7	Cliente 7	5
8	Cliente 8	4,41
9	Cliente 9	4,83
10	Cliente 10	4,25

Planes de acciones para mejora de la satisfacción:

- Invitar a clientes a visitas programadas para conocer las instalaciones y las mejoras realizadas.
- Mejorar el tiempo de respuesta de las no conformidades (Máximo 48h)
- Mejora en las conducciones de los productos terminados para facilitar una toma de muestra en continuo.

- En cumplimiento del método de 4 de harina Avícola bajar la temperatura de transformación para mejorar los niveles de proteínas y digestibilidad péptica.

15.- DIÁLOGO GRUPOS DE INTERÉS

Memoria de Sostenibilidad 2022



Nº	GRUPOS DE INTERÉS	EXPECTATIVAS	PLANES ACCIÓN	SEGUIMIENTO
1	Trabajadores de la empresa	Buen ambiente de trabajo/prevencción de riesgos/sueldo convenio/igualdad/formación	Formación continua (Focon)	Plan de formación continua 2022 ok
			Formación motivacional	Se está haciendo formación motivacional con un psicólogo para jefes de departamento cada 2 semanas
			Sueldos por encima de convenio	Se evidencia sueldo por encima de convenio 20%
			Desayunos y comidas pagados por empresa	Se evidencia que se sigue prestando
			Plan de conciliación	Se tienen medidas de conciliación en la empresa aunque los trabajadores no han hecho propuestas en el comunicado enviado.
			Buenas condiciones de seguridad	Condiciones de seguridad adecuadas: evaluación riesgos, EPI's, formación, información ok
			Gestión de la diversidad	Actualmente hemos conseguido que entren en producción mujeres. En cuanto a emigrantes, en la plantilla hay una persona rumana y un marroquí.
			Evaluación del desempeño	Se está realizando evaluación de desempeño empezado por los cargos directivos
			Clima laboral	Se ha realizado encuesta de clima laboral en 2021. Pendiente de realizar plan con las conclusiones.
			Plan de igualdad	Se ha realizado plan de igualdad y presentado a las autoridades
2	Clientes	Buen servicio/cumplimiento de plazos/calidad ejecución/transparencia/honestidad	Tratamiento adecuado de reclamaciones	Departamento de calidad realiza tratamiento de reclamaciones
			Medición de la satisfacción	Se ha medido la satisfacción de clientes con resultado muy positivo
			Protección datos	Se dispone de plan de seguridad para paliar riesgos. Se han actualizado los registros
			Publicidad responsable	Se asegura la veracidad aportada en las campañas publicitarias
			Consumo responsable	Nuestros productos provienen del reciclado de alimentos que son responsables de por sí.
			Elementos de marketing, incluidos materiales o desarrollo de eventos.	Se han seleccionado bolígrafos sin plástico y botellas de agua para no usar vasos de un solo uso.
			Plan comercial	Se ha reforzado la actividad comercial y ahora se dispone de 4 personas y desarrollan trabajos en nuevas oficinas
3	Administración	Cumplimiento de requisitos legales/Veracidad/Honestidad/	Aportar recursos necesarios para cumplir requisitos	
4	Proveedores	Pagos en tiempo/Buen trato/Transparencia/CAE	Atención personalizada	Disponemos de una persona para el trato con los mataderos
			Financiación de mejoras en mataderos	No hay prevista ninguna mejora en 2022
			Asesoramiento en cuestiones sanitarias	Disponemos de una persona para el trato con los mataderos
			CAE subcontratas/condiciones seguras	
5	Dueños empresa	Rentabilidad adecuada/Eficiencia/Buena organización	Mejora rentabilidad debido a mayor eficiencia	Ha mejorado la rentabilidad de la organización
6	Competencia	Competencia leal/Integridad	Acuerdos de colaboración	Se tienen acuerdos comerciales con Deriver para maquila de productos.
			Participación en asociaciones	Participamos en anagrasa
7	Vecinos/Entorno	Ausencia de olores/generación de empleo	Apoyo social mediante patrocinios y colaboraciones	En 2022 está previsto gastar 60.000 € en patrocinios y colaboraciones en el entorno.
			Generación empleo comarca	El 70% del personal pertenece a la comarca.
			Control olores	Sistemática de control de emisión de olores
			Divulgación ambiental	Se ha hecho una actividad de divulgación ambiental en Gerena.

16.- GESTIÓN CON PROVEEDORES

Se realiza evaluación de proveedores según una serie de criterios de selección:

CRITERIO	ASPECTOS A CONSIDERAR	PUNTUACIÓN
Relación Calidad /Precio (CP)	Se evaluará este criterio teniendo en cuenta, mediante las inspecciones pertinentes realizadas al producto y/o servicio suministrado, la relación entre la calidad de dicho producto y conformidad con los requisitos establecidos por la empresa y el precio cobrado por el proveedor/subcontratista.	0: Baja 1: Media 2: Alta
Forma de Pago (FP)	Se evaluará la forma en la que el proveedor/subcontratista nos permite efectuarles los pagos.	0: Nos exige pago al contado 1: Pagaré de 30 a 45 días 2: Pagaré a más de 60 días
Rapidez del servicio (RS)	Se evaluará si el servicio es rápido y eficaz	0: Más de 15 días 1: Una vez a la semana 2: Al día siguiente
Historial de fiabilidad (HF)	Se tendrá en cuenta la existencia de no conformidades/incidencias del proveedor	0: Se han registrado no conformidades en el último año 1: Se han registrado incidencias en el último año
Compra responsable (CR)	Se tendrá en cuenta criterios de cercanía, sostenibilidad y responsabilidad social	0: No cumple ninguno de los criterios 1: Cumple con 2 de los criterios

HOMOLOGACIÓN PROVEEDORES	RESULTADO 2022
Nº proveedores homologados	72
Nº proveedores resultado 10	4
Nº Proveedores con resultado 9	12
Nº Proveedores con resultado 8	25
Nº Proveedores con resultado 7	20
Nº Proveedores con resultado 6	13
Nº Proveedores con resultado 5	5

17.- INVERSIÓN EN LA COMUNIDAD

Memoria de Sostenibilidad 2022



Salteras	Colaboración/Patrocinio	Ayto. Salteras	Fiesta de Navidad	5.000
Salteras	Colaboración/Patrocinio	CD Salteras	Equipación deportiva	1.000
Salteras	Colaboración/Patrocinio	Banda Música El Carmen	Aportación monetaria	
Salteras	Colaboración/Patrocinio	Banda Música La Oliva	Aportación monetaria	1.500
Aznalcóllar	Colaboración/Patrocinio	Ayto. Aznalcóllar	Patrocinio de equipo deportivo y eventos locales con publicidad de Kaura a través del Ayto.	2.000
	Colaboración/Patrocinio	CD Aznalcóllar		
La Algaba	Colaboración/Patrocinio	Club Ciclista Los Guzmanes Algaba	Patrocinio de equipación deportiva.	1500
	Colaboración/Patrocinio	Club Atletismo Cuatro Caminos La Algaba	Patrocinio de equipación deportiva.	904
	Colaboración/Patrocinio	CD La Algaba Fútbol Sala	Patrocinio de equipación deportiva.	1000
Santiponce	Colaboración/Patrocinio	CD Santiponce	Patrocinio de equipación deportiva.	1.000
Valencina	Colaboración/Patrocinio	Interbox BOX 909 Valencina	Patrocinio de evento deportivo.	500
Varios	Colaboración/Patrocinio	Quique Bolsitas	Activismo medioambiental	505
	Donación	Apascide	Educación especial	7.200
	Colaboración/Patrocinio	Revista Lonja Extremadura	Anuncio de Kaura	400
	Patrocinios internos	Kaura	Colaboración de actividades extralaborales con publicidad de Kaura.	1.500
				21.609

18.- ALIANZAS

Kaura pertenece a **ANAGRASA, Asociación Nacional de Industrias Transformadoras de Grasas y Subproductos Animales** (ANAGRASA). Es la organización empresarial española del sector de la transformación de subproductos animales procedentes de la cadena de producción y distribución de alimentos y productos de origen animal.

Kaura junto a esta asociación persigue una serie de objetivos:

- Trabajamos para la mejora continua de la salud pública, la sanidad animal, el medio ambiente y la seguridad de la cadena alimentaria.
- Contribuimos al tránsito hacia una economía circular, mediante una gestión eficiente de los subproductos animales en España.
- Escuchamos y aprendemos de las partes interesadas, y dialogamos para entender mejor los intereses, puntos de vista y perspectivas de los actores implicados.
- Promovemos un entorno legal sólido y estable, basado en un conocimiento contrastado de la gestión de los subproductos animales.
- Defendemos las buenas prácticas en nuestro sector.
- Proporcionamos información relacionada con la gestión de los subproductos animales.