



MEMORIA SOSTENIBILIDAD 2024

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:




RENFEEED
FATS & PROTEINS

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.




RENFATS

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

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

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



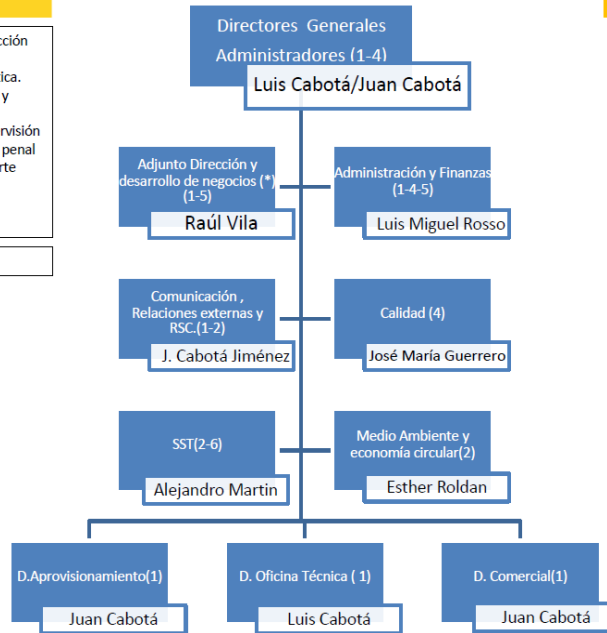
(1) Miembros CDK (Comité de Dirección Kaura)
 (2) Miembros Comité de Gestión ética.
 (3) Miembros Comisión instructora y seguimiento casos de acoso.
 (4) Miembros Órgano control, supervisión instrucción y decisión, Compliance penal
 (5) Miembros Comité empresa (parte empresa).
 (6) Comité Seguridad y 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 2024:

OBJETIVOS		ACCIONES			GRADO DE CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO
Nº	DESCRIPCIÓN	METAS	PLAZO DE EJECUCIÓN	SEGUIMIENTO	
OB.1	Conseguir que al menos el 40% de la plantilla se acoja a medidas de conciliación	Planificación de medidas	dic-24	Se ha realizado recuento de la conciliación de 2024 y hemos alcanzado el 53%	100%
		Realizar campañas informativas a la plantilla sobre las medidas de conciliación existentes	dic-24		
		Inclusión de personal en las medidas	dic-24		
OB.2	Fisioterapia para trabajadores en las instalaciones	Contratación de empresa externas	mar-24	A finales de 2024 se comenzó a trabajar	100%
		Comienzo de las terapias	sep-24		
OB.3	Realizar patrocinios y acciones sociales por valor superior a 20.000€	Realizar patrocinios por valor superior a 12.500	dic-24	Hemos conseguido realizar patrocinios por más de 20.000€	100%
		Realizar acciones sociales por valor superior a 7000€	dic-24		
OBS4	Fomentar mujeres en tareas de producción	Comunicar RRHH las intenciones de la dirección	sep-24	En producción actualmente hay 1 mujer y 2 de subcontratas	75%
		Conseguir al menos 2 mujeres en producción	dic-24		

6.- INDICADORES RSC

ITEM	INDICADOR	VALOR ESPERADO	2023	2024
Trabajadores	Horas de formación/trabajador	>5horas	31,45	6h
	Absentismo laboral	<5%	5,32	6,28
Proveedores	NC proveedores cárnicos	<15	13	6
Proveedores	% proveedores locales	>60%	63%	65%
Seguridad	Nº accidentes	<8	7	6
Clientes	Satisfacción clientes	>3	4,32	4,70
	Nº Reclamaciones	<40	34	54
Diversidad	% de trabajadores extranjeros	2%	2%	3%
	% de mujeres en producción	>5%	5%	1%
	% de trabajadores discapacitados	2%	3%	2%
Anticorrupción	Nº de casos detectado	0	0	0
Plan RSC	% de objetivos RSC cumplidos	75%	100%	100%

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 2024:

CURSOS	ASISTENTES
Curso de gestión de la diversidad	97
Formación Compliance	92

Tipos de cursos realizados en 2024:

CURSOS	Nº CURSOS	ASISTENTES
Formación Medio Ambiente	21	7
Formación PRL	14	218
Formación RSC	2	189
Formación Producción	2	256

8.- REQUISITOS LEGALES

Existe un registro con toda la normativa de carácter de seguridad y salud laboral que es de aplicación a Kaura y la evidencia de cumplimiento de cada una de ellas. Se realiza periódicamente evaluación del cumplimiento.

En el ámbito ambiental, se destaca:

Real Decreto 614/2024, de 2 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 487/2022, de 21 de junio, por el que se establecen los requisitos sanitarios para la prevención y el control de la legionelosis

Se ha realizado evaluación de cumplimiento de legislación de legionela.

9.- GESTIÓN AMBIENTAL

Aspectos ambientales significativos en 2024:

Nº	ASPECTO AMBIENTAL	TIPO	CLASE	NAT	MAG	VALOR	SIGNIFICATIVO
CONSUMOS							
1	Productos químicos	D	N	3	5	15	SI
EMISIONES							
2	Óxido nitroso (N2O)	D	N	3	5	15	SI

Datos principales indicadores ambientales

	% 2023-2024
AGUA LIMPIA	-8,81
ELECTRICIDAD	4,16
GAS NATURAL	40,08
FUEL	-99,76
GASOIL A	-0,77
GASOIL B	-2,87
PQ	116,20
RNP	124,57
RP	-49,80

10.- 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

Memoria de Sostenibilidad 2024



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.

Huella de Carbono Kaura 2024

EMPRESA	KAURA COPRODUCTS S.L.
Dirección sede	Ctra. SE-3410 Km.3 41909 Salteras. Sevilla
Dirección Almacén Totana	Ctra N-340 km-620 30850 Totana, Murcia.
Dirección Almacén Aznalcóllar	Calle estación de cuchichon y pirita, naves 84-87, 96-102 Polígono PAMA 41870. Aznalcóllar. SEVILLA. Calle Mina Sillios nº 107-108 Polígono PAMA41870. Aznalcóllar SEVILLA.
Tipo de Huella	Huella de Carbono de Organización – Inventario de Emisiones
Periodo analizado	Año 2024
Estándar utilizado	ISO 14064 – Gases de Efecto Invernadero; ISO 14064 – 1:2019
Persona de contacto	Robert Enmanuel Ramos Pérez - Responsable de Medio Ambiente

En resumen, las emisiones totales de alcance 1 son:

Total Alcance 1	18.407,66	t CO2
------------------------	------------------	--------------

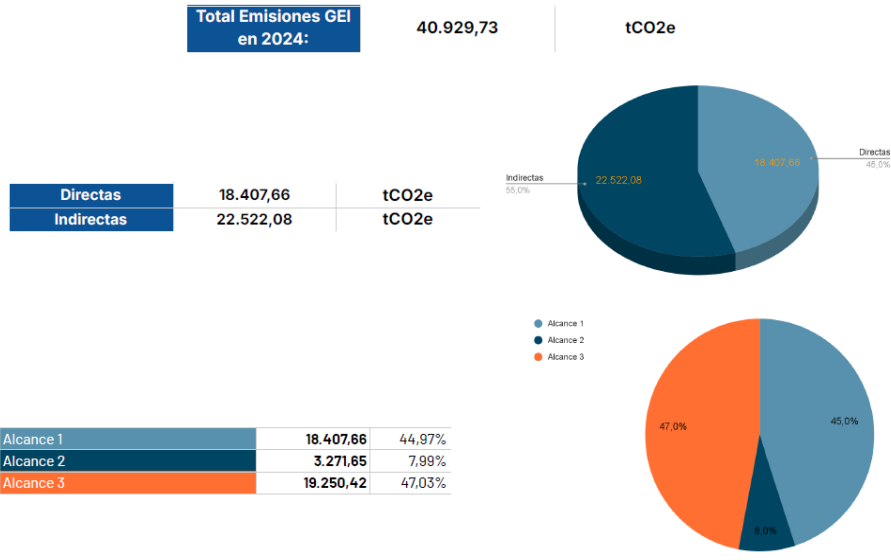
Por lo tanto, las emisiones totales provenientes del consumo de electricidad en los centros de Kaura Coproducts S.L. son

Total Alcance 2	3.271,65	t CO2 eq
------------------------	-----------------	-----------------

Total Categoría 3	12.343,54	t CO2
--------------------------	------------------	--------------

Resumen Huella de Carbono:

Memoria de Sostenibilidad 2024



Categoría	Emisiones (tCO ₂ e)	Porcentaje
Categoría 1: Emisiones y remociones directas de GEI en tn CO ₂ e	18.407,66	44,97%
Categoría 2: Emisiones indirectas de GEI causadas por energía importada	3.271,65	7,99%
Categoría 3: Emisiones indirectas de GEI causadas por el transporte	12.343,54	30,16%
Categoría 4: Emisiones indirectas de GEI causadas por productos que utiliza la organización	6.906,88	16,87%
TOTAL	40.929,73	100,00%

El ratio obtenido a partir de las emisiones absolutas (t CO₂ eq) y la unidad funcional utilizada (t de producción anual) obtenido del cálculo de huella de carbono del año 2024 sería el siguiente:

0,5875 t CO₂ eq/ t producción total

Año	Emisiones totales t CO ₂	T producción total	Ratio (t CO ₂ eq/ t producción total)
2024	40.929,73	69.663,00	0,5875

11.- PREVENCIÓN DE RIESGOS

Memoria de Sostenibilidad 2024



A continuación, se adjuntan los índices de siniestralidad del año 2024 y su comparativa con los índices del sector que podemos ver son muy favorables a favor de la organización Kaura Coproducts.

Índices de siniestralidad 2024:

Provincia	CIF	CCC	Razón Social	Plantilla	Proc.S/ Baja	Proc.C/ Baja	Índice Incidencia	Durac. media
41 SEVILLA	B91227165	01-41112790804	KAURA COPRODUCTS S.L.	105,64	2	4	37,86	8,00
	Total	1		105,64	2	4	37,86	8,00

Datos obtenidos desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024.

Índices	Entidad	Sector
Incidencia	37,86	30,13
Frecuencia	21,04	16,74
Absoluto de Frecuencia	31,55	33,97
Gravedad	0,17	0,47
Duración media de las bajas	8	28,32

Vigilancia de la salud:

2023:

APTITUDES DE LOS RECONOCIMIENTOS REALIZADOS					
Tipo de aptitud					Tipo de reconocimiento
Sin aptitud	Apto en Observación /Condicionado	Apto	No Apto*	Pendiente	
0	0	16	0	0	Incorporación
0	4	72	0	0	Periódicos específicos
0	1	1	0	0	Tras ausencia
0	0	0	0	0	Otros

2024:

APTITUDES DE LOS RECONOCIMIENTOS REALIZADOS					
Tipo de aptitud					Tipo de reconocimiento
Sin aptitud	Apto en Observación /Condicionado	Apto	No Apto*	Pendiente	
0	0	10	0	0	Incorporación
0	3	88	0	0	Periódicos específicos
0	0	4	0	0	Tras ausencia
0	0	0	0	0	Otros

El número de reconocimientos médicos realizados, de incorporación o periódicos, que han sido calificados con aptitud durante el período de estudio han sido:105

Durante los citados exámenes de salud se ha llevado a cabo un estudio de las enfermedades producidas entre los trabajadores y sus ausencias del trabajo por motivos de salud con el fin de poder identificar cualquier relación entre la causa de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo.

Objetivos de mejora en Seguridad y Salud:

La dirección de Kaura establece anualmente los Objetivos basándose en la Política, fijando como base repetir los objetivos no alcanzados, seguir midiendo los alcanzados como indicadores de proceso y estableciendo otros que se consideran claves para el desarrollo y control del proceso.

➤ SST: Se han establecido 5 Objetivos preventivos para el año 2024

OBJETIVOS	OBJETIVO 2024	VALOR ALCANZADO	EVALUACIÓN
Índice de Incidencia	4 %	3,9 %	ALCANZADO
Índice de Frecuencia	250	265	NO ALCANZADO
Índice de Gravedad	1	0,18	ALCANZADO
Jornadas perdidas por accidente	50	32	ALCANZADO
Índice de Planificación	>7	8,13	ALCANZADO
Realizar Plan de Mantenimiento	Realizarlo	Entregado Borrador	ALCANZADO

Este año aun habiendo alcanzado el objetivo del índice de incidencia, no hemos alcanzado el de frecuencia que se ha ido un poco por encima, en cuanto al resto los hemos alcanzado con solvencia. Incluso el de jornadas perdidas por accidentes que el pasado año no se alcanzó, este año teniendo un valor objetivo de 50 ha quedado en 32, un buen dato para un año completo.

12.- 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 2024	
Jornada intensiva todo el año.	100%
Horario reuniones y formación en horario laboral.	94%
Horario flexible de entrada y/o salida.	86%
Jornada reducida en determinadas fechas (Navidad, fin de año, etc.)	69%
Posibilidad de concentrar horas.	29%
Distribución personalizada de la jornada.	86%
Posibilidad de cambiar turnos.	93%
Vacaciones flexibles.	100%
Teletrabajo.	29%
Formación online.	78%
Préstamos o anticipos.	23%
Disposición de bebidas y alimentación variada en zonas de comedor	97%
Seguro médico	41%

MEDIDAS CONCILIACIÓN		2023	2024
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.	90%	94%
Horario flexible de entrada y/o salida.	Se permite flexibilidad en la hora de entrada y salida previa comunicación y visto bueno del responsable.	83%	86%
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.	12%	69%
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.	34%	29%
Distribución personalizada de la jornada.	Autonomía para organizar las tareas diarias, establecer prioridades, etc.	76%	86%
Posibilidad de cambiar turnos.	La posibilidad de intercambiar los turnos de trabajo entre compañeros en determinados puestos aumenta la flexibilidad horaria.	75%	93%
Vacaciones flexibles.	Posibilidad de elegir y cambiar las vacaciones, así como coger días libres en momentos puntuales.	99%	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.	27%	29%

MEDIDAS CONCILIACIÓN		2023	2024
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.	90%	78%
Préstamos o anticipos.	Previo estudio y autorización del superior inmediato y dirección, se pueden conceder anticipos y préstamos.	12%	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.	96%	97%
Seguro médico		39%	41%

13.- PLAN DE IGUALDAD

Seguimiento plan de igualdad 2024:

- Analizadas las contrataciones y selección de candidatos/as prácticas, consideramos que se han realizado bajo los criterios de igualdad
- Revisión del lenguaje/imágenes inclusivas en las diferentes comunicaciones realizadas desde la organización, tanto internas como externas. Difusión de dicha medida
- Realización de definiciones de puestos de trabajo (DPT) con la finalidad de determinar las competencias profesionales del puesto (importante para los procesos de reclutamiento y selección)
- Valoración del puesto de trabajo (importante para desarrollar la auditoria salarial y detectar desigualdades salariales).

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 las trabajadoras y trabajadores encuestados 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.

14.- 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 2023 se han registrado 31 reclamaciones de clientes. Todas ellas han sido tratadas con estudio de causas y planificación de acciones. En comparación con 2022 subimos 2 reclamaciones, aunque lo consideramos un buen resultado

15.- 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	4,41
2	Cliente 2	4,66
3	Cliente 3	5
4	Cliente 4	4,75
TOTAL		4,70

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.

16.- DIÁLOGO GRUPOS DE INTERÉS

Nº	GRUPOS DE INTERÉS	EXPECTATIVAS	PLANES ACCIÓN	SEGUIMIENTO
1	Trabajadores de la empresa	Buen ambiente de trabajo/prevenición de riesgos/sueldo convenio/igualdad/formación	Formación continua (Focon)	Plan de formación continua 2025 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 el servicio
			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. La siniestralidad ha disminuido en el 2024
			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 han realizado evaluación de desempeño en 2024
			Clima laboral	Se ha realizado encuesta de clima laboral en 2021. Pendiente de realizar plan con las conclusiones. Se ha realizado formación en clima laboral.
Plan de igualdad	Se ha realizado plan de igualdad y presentado a las autoridades. Seguimiento del plan de igualdad ok			

2	Clientes	Buen servicio/cumplimiento de plazos/calidad ejecución/traspasencia/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. Campañas publicitarias en revista lonja de extremadura, prensa digital.
			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	No se han detectado incidencias
4	Proveedores	Pagos en tiempo/Buen trato/Traspasencia/CAE	Atención personalizada	Disponemos de una persona para el trato con los mataderos
			Financiación de mejoras en mataderos	No hay prevista ninguna mejora en 2023
			Asesoramiento en cuestiones sanitarias	Disponemos de una persona para el trato con los mataderos
			CAE subcontratas/condiciones seguras	En 2023 se han producido 6 accidentes de subcontratas
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 2024 se han gastado unos 20.000€
			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.
7	Comité de empresa	Poder hacer las reuniones periódicas. Libertad elección	Actas de reunión por escrito	Se están documentando las conclusiones
			Inclusión de aspectos PRL	Aspecto pendiente.
8	Anagrasa (Asociación de industrias transformadoras de grasas)	Ser miembro fiable de la organización	Asistencia a reuniones de la asociación	Se realiza una reunión anual en la asociación
			Colaboraciones con la asociación	No se han establecido colaboraciones
9	Medios de comunicación (ABC, Aljarafe Digital,	Veracidad de las notas de prensa/publicidad responsable	Entrada en sección de noticias de ABC mediante notas de prensa pagadas	Hemos incluido publicidad en ABC, Lonja de extremadura, Programa Tierra 7.
			Incluir publicidad en algunos medios	

10	Certificadora	Buen Trato/Traspasencia/Honestidad/Cumplimiento requisitos norma SGE21 y legales	Obtención certificación SGE21	Hemos tenido una relación de buen trato por parte de la certificadora. Valoramos la profesionalidad con que se ha llevado a cabo la auditoría SGE 21
			Buena atención y Veracidad	
10	CEE Ilunión	Buen trato/Traspasencia/Honestidad/Contrato justo	Contratación de trabajos realizados por personas discapacitados	Se tiene contrato con Ilunión para desarrollar trabajos de lavandería como Centro Especial Empleo
			Buena atención y Veracidad	No se han recibido quejas.
11	ONG	Cuidado del medio ambiente, seguimiento de impactos	N/A	No hemos tenido trato con ONG's
11	Apascode	Buen trato/Traspasencia	Colaboración con centro de día	Colaboramos económicamente con la asociación

17.- 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 2023	RESULTADO 2024
Nº proveedores homologados	72	79
Nº proveedores resultado 10	4	1
Nº Proveedores con resultado 9	12	11
Nº Proveedores con resultado 8	25	23
Nº Proveedores con resultado 7	20	19

Nº Proveedores con resultado 6	13	14
Nº Proveedores con resultado 5	5	11

18.- INVERSIÓN EN LA COMUNIDAD

CONCEPTO	TOTAL
Colaboracion/Patrocinio CD Salteras	832 €
Colaboracion/Patrocinio Bandas música Salteras/otros	1.500 €
Colaboracion/Patrocinio CD Las Pajanosas	350 €
Colaboracion/Patrocinio CEIP Nuestra Señora del Carmen Torre La Reina	1.259 €
Colaboracion/Patrocinio Cénix (Asociación ecologista)	500 €
Colaboracion/Patrocinio Rompepiernas y Llantazo Gerena	1.407 €
Colaboracion/Patrocinio Club Galguitos	500 €
Colaboracion/Patrocinio CD La Algaba Fútbol Sala	2.000 €
Colaboracion/Patrocinio Woman Plogging Revolution	500 €
Colaboracion/Patrocinio Quique Bolsitas	592 €
Donación Apascide	7.200 €
Donación AES Candelaria	1.500 €
Patrocinios internos Kaura	2.000 €
SUMA	20.140 €

19.- 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.