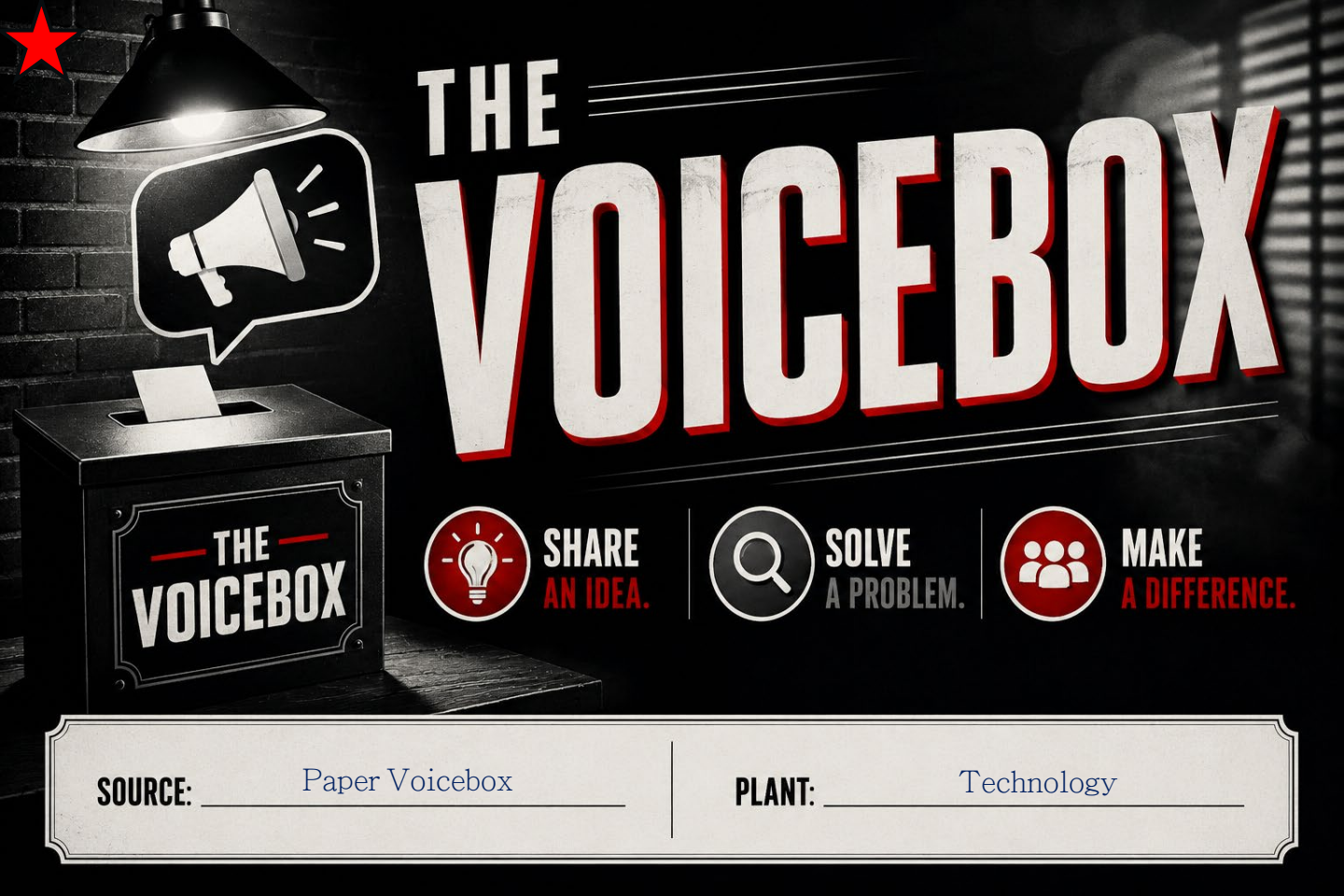




SUBMISSION

Can we bring back the old ice machine?

RESPONSE

Unfortunately, we cannot.

SUBMISSION

It gets very hot at this company. We are very hot. Technology.

RESPONSE

Thank you for letting us know. We will work on this.



ENVÍO

¿Podemos devolver la vieja máquina de hielo?

RESPUESTA

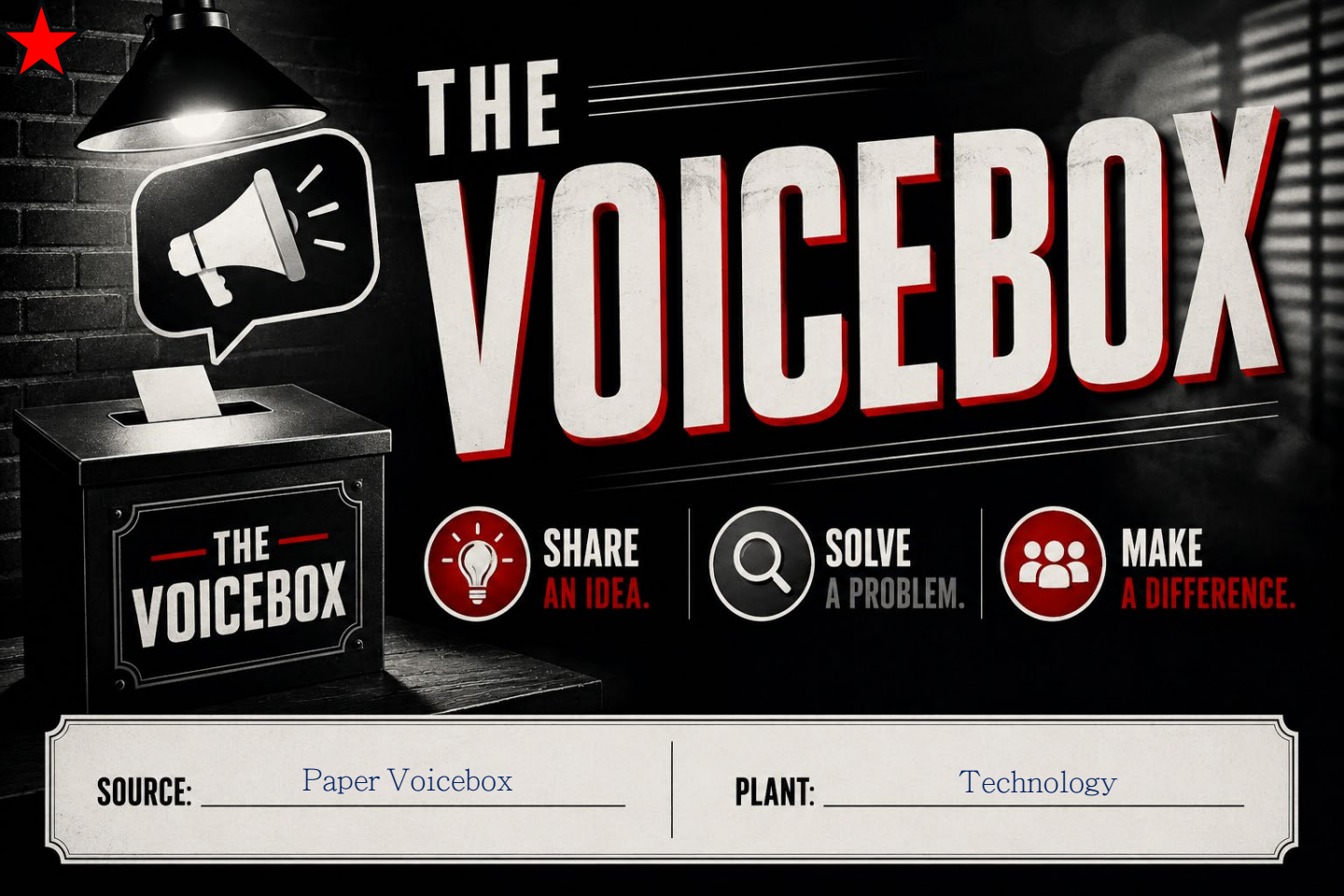
Desgraciadamente, no podemos.

ENVÍO

En esta empresa se pone muy caliente. Somos muy atractivos. Tecnología.

RESPUESTA

Gracias por informarnos. Trabajaremos en esto.



SUBMISSION

We work all night to get our work done, but there are times we have to wait hours to get parts. Parts can be on cart “all,” but it may not even be for B1, and it is said it can’t come until done. That holds up everything. How can we do our job when we don’t get parts? Why can’t the other side be at least two days ahead of our side? Because of waiting, it puts us behind. This makes it very, very hard to get our jobs done. It’s not only in B1 or 2, but also B5 and 9. Maybe we need a meeting to see how we can fix this.

RESPONSE

Thank you for sharing your concern. We understand that waiting for parts can make it difficult to complete work on time and can cause delays across multiple areas, including B1, B2, B5, and B9.

The Plant Manager is aware of these concerns and will be addressing them. We appreciate your feedback and your patience as we work to improve communication, planning, and the flow of parts so everyone can do their jobs more efficiently.

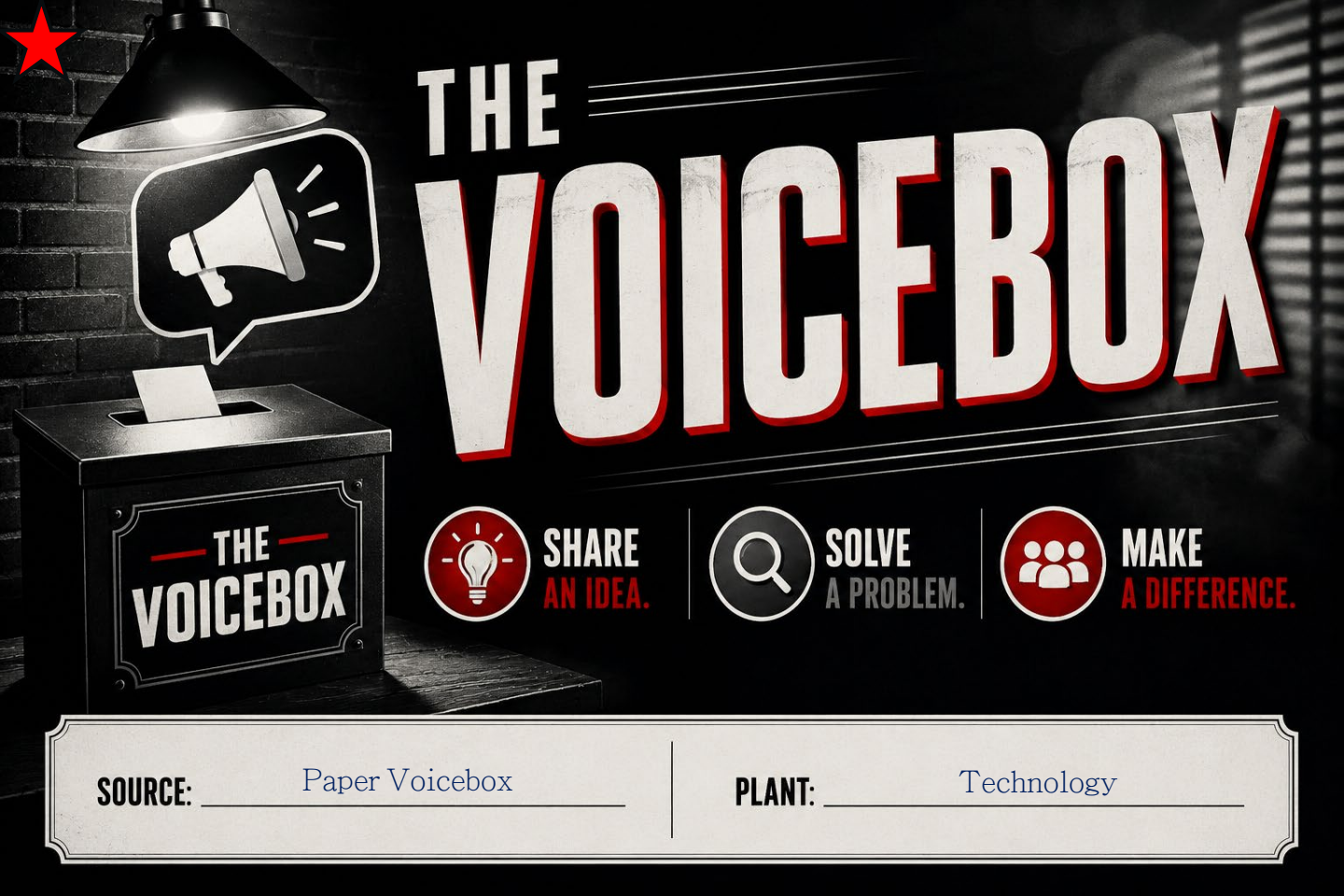


ENVÍO

Trabajamos toda la noche para hacer nuestro trabajo, pero hay veces que tenemos que esperar horas para conseguir piezas. Las piezas pueden estar "todas" en el cartucho, pero puede que ni siquiera sea para B1, y se dice que no puede llegar hasta que esté terminado. Eso lo sostiene todo. ¿Cómo podemos hacer nuestro trabajo si no conseguimos piezas? ¿Por qué el otro bando no puede estar al menos dos días por delante del nuestro? Por esperar, nos atrasa. Esto hace que sea muy, muy difícil hacer nuestro trabajo. No solo está en B1 o 2, sino también en B5 y B9. Quizá necesitemos una reunión para ver cómo podemos arreglar esto.

RESPUESTA

Gracias por compartir tu preocupación. Entendemos que esperar las piezas puede dificultar la finalización del trabajo a tiempo y provocar retrasos en varias áreas, incluyendo B1, B2, B5 y B9. El Director de la Planta es consciente de estas preocupaciones y las abordará. Agradecemos vuestros comentarios y paciencia mientras trabajamos para mejorar la comunicación, la planificación y el flujo de piezas para que todos puedan hacer su trabajo de forma más eficiente.



SUBMISSION

Can we consider moving to a 4-day, 10-hour schedule (Sunday-Wednesday or Monday-Thursday, 8:00 PM-6:30 AM)? Working six nights a week leaves little time for family, household responsibilities, and rest. A 4-day schedule would provide a better work-life balance while still allowing overtime when needed. We want to stay productive and keep jobs on track, but this change could improve morale and family time. Could we vote on a trial period, perhaps for two months, to see how it works?

RESPONSE

Thank you for your suggestion. While a four-day, ten-hour schedule could provide more family time, it is not feasible with our current production demands, staffing levels, supplier schedules, and support department operations. Our operation relies on flexibility to meet customer commitments, address production challenges, and schedule overtime when needed. Leadership appreciates the feedback and understands the desire for improved work-life balance, but any schedule changes must support both employee needs and business requirements.



ENVÍO

¿Podemos plantearnos pasar a un horario de 4 días y 10 horas (domingo-miércoles o lunes-jueves, de 20:00 a 6:30)? Trabajar seis noches a la semana deja poco tiempo para la familia, las tareas domésticas y el descanso. Un horario de 4 días proporcionaría un mejor equilibrio entre vida laboral y personal, permitiendo aún así horas extra cuando fuera necesario. Queremos mantenernos productivos y mantener el empleo en marcha, pero este cambio podría mejorar la moral y el tiempo en familia. ¿Podríamos votar un periodo de prueba, quizá de dos meses, para ver cómo funciona?

RESPUESTA

Gracias por tu sugerencia. Aunque un horario de cuatro días y diez horas podría proporcionar más tiempo en familia, no es factible con nuestras demandas actuales de producción, niveles de personal, horarios de proveedores y operaciones del departamento de apoyo. Nuestra operación se basa en la flexibilidad para cumplir con los compromisos del cliente, abordar los retos de producción y programar horas extra cuando sea necesario. La dirección valora el feedback y entiende el deseo de mejorar el equilibrio entre vida laboral y personal, pero cualquier cambio en el horario debe apoyar tanto las necesidades de los empleados como las exigencias empresariales.



SOURCE: Paper Voicebox

PLANT: Technology

SUBMISSION

Why is it okay to work 5 ten-hour days and 8 on the 6th day (58 hours a week) for several weeks when it was suggested we work four 10s, but that was unsafe? How does more hours become safer? Also, we are on an 11-point system because if you get 12, you're fired.

RESPONSE

Thank you for sharing your concern. While working extended hours is not ideal, overtime is sometimes necessary to meet customer demand and recover lost production. A permanent four-day, ten-hour schedule would reduce the flexibility needed to adjust staffing and production schedules as business needs change and could create coverage challenges for operations that run throughout the week. Overtime is typically used as a temporary response to increased workload, while changing the regular schedule would be a long-term operational change affecting production, support departments, suppliers, and customer commitments. Regarding attendance, KCC uses a 12-point attendance system because employees are allowed to accumulate up to 11 points before reaching the termination threshold. The 12th point is the point at which termination occurs. Just as a speed limit of 70 mph doesn't become a 69-mph speed limit because a ticket starts at 71 mph, a 12-point attendance system remains a 12-point system because the consequence occurs when the 12th point is reached. Because regular attendance is essential to maintaining production schedules, meeting customer expectations, and ensuring the workforce needed to operate efficiently.



ENVÍO

¿Por qué está bien trabajar 5 jornadas de diez horas y 8 el sexto día (58 horas a la semana) durante varias semanas cuando se sugirió que trabajáramos cuatro jornadas de 10, pero eso no era seguro? ¿Cómo es que más horas se vuelven más seguras? Además, tenemos un sistema de 11 puntos porque si consigues 12, te despiden.

RESPUESTA

Gracias por compartir tu preocupación. Aunque trabajar horas prolongadas no es lo ideal, a veces son necesarias horas extra para satisfacer la demanda de los clientes y recuperar la producción perdida. Un horario permanente de cuatro días y diez horas reduciría la flexibilidad necesaria para ajustar los horarios de personal y producción según cambien las necesidades del negocio y podría crear desafíos de cobertura para las operaciones que se desarrollan a lo largo de la semana. Las horas extra se utilizan normalmente como respuesta temporal al aumento de la carga de trabajo, mientras que cambiar el calendario habitual supondría un cambio operativo a largo plazo que afectaría a la producción, los departamentos de soporte, los proveedores y los compromisos de los clientes. En cuanto a la asistencia, KCC utiliza un sistema de asistencia de 12 puntos porque los empleados pueden acumular hasta 11 puntos antes de alcanzar el umbral de terminación. El punto 12 es el momento en el que ocurre la terminación. Así como un límite de velocidad de 70 mph no se convierte en un límite de 69 mph porque una multa empieza en 71 mph, un sistema de asistencia de 12 puntos sigue siendo un sistema de 12 puntos porque la consecuencia ocurre cuando se alcanza el punto 12. Porque la asistencia regular es esencial para mantener los calendarios de producción, cumplir con las expectativas de los clientes y garantizar la plantilla necesaria para operar de forma eficiente.



THE VOICEBOX

YOUR VOICE. OUR COMMUNITY. REAL IMPACT.

SUBMISSION

I believe the possibility should be evaluated of allowing employees to apply for other positions without needing to fulfill the established 6-month requirement, especially in areas such as electrical work and others where they have skills or interest.

RESPONSE

Thank you for the suggestion. The six-month eligibility requirement exists for several important reasons. It allows employees time to learn their current role, develop the skills needed to be successful, demonstrate attendance and performance expectations, and contribute to their team before transferring to another position. It also helps maintain stability in staffing, training, and production by reducing frequent movement between departments. Without a minimum time requirement, departments could experience higher turnover, increased training costs, and staffing shortages that impact productivity and customer commitments. While the company encourages employees to pursue opportunities that match their skills and interests, the six-month policy helps ensure both employees and the business have a solid foundation before a transfer occurs.



LA VOICEBOX

TU VOZ. NUESTRA COMUNIDAD. IMPACTO REAL.

ENVÍO

Creo que debería evaluarse la posibilidad de permitir que los empleados soliciten otros puestos sin tener que cumplir con el requisito establecido de 6 meses, especialmente en áreas como el trabajo eléctrico y otras donde tengan habilidades o interés.

RESPUESTA

Gracias por la sugerencia. El requisito de elegibilidad de seis meses existe por varias razones importantes. Permite a los empleados tener tiempo para conocer su puesto actual, desarrollar las habilidades necesarias para tener éxito, demostrar la asistencia y las expectativas de rendimiento, y contribuir a su equipo antes de trasladarse a otro puesto. También ayuda a mantener la estabilidad en el personal, la formación y la producción al reducir los movimientos frecuentes entre departamentos. Sin un requisito mínimo de tiempo, los departamentos podrían experimentar una mayor rotación, mayores costes de formación y escasez de personal que afectan a la productividad y al compromiso de los clientes. Aunque la empresa anima a los empleados a buscar oportunidades que se ajusten a sus habilidades e intereses, la política de seis meses ayuda a garantizar que tanto los empleados como la empresa tengan una base sólida antes de que se produzca un traslado.



THE VOICEBOX

YOUR VOICE. OUR COMMUNITY. REAL IMPACT.

SUBMISSION

Juneteenth Independence Day has been a federal holiday for years now. Will KCC observe this with a paid day off work, like all of the other holidays?

RESPONSE

Juneteenth Independence Day has been a federal holiday for several years, and questions have come up regarding whether KCC will observe it as a paid company holiday. KCC is a private company, and our holiday schedule is based on business needs, customer commitments, operational requirements, and the overall benefits provided throughout the year. Because of that, we do not automatically observe every federal holiday. KCC already provides paid holidays that are not federal holidays, such as Christmas Eve, New Year's Eve, and the day after Thanksgiving. When evaluating holidays, we consider factors such as customer and production schedules, staffing needs, industry practices, competitiveness, and maintaining consistency across the company calendar. These decisions are made by balancing employee benefits with the operational needs of the business throughout the year rather than focusing on any single holiday individually.



LA VOICEBOX

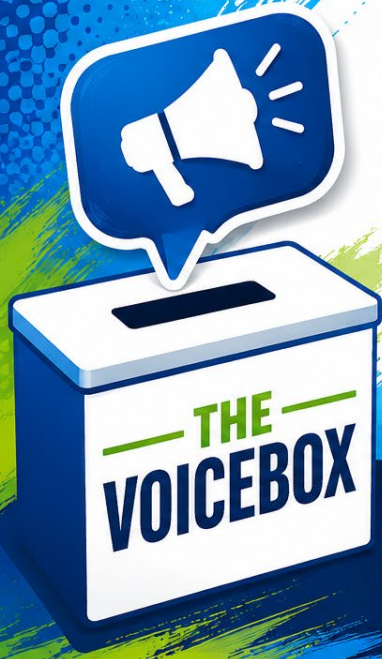
TU VOZ. NUESTRA COMUNIDAD. IMPACTO REAL.

ENVÍO

El Día de la Independencia de Juneteenth ha sido un festivo federal durante años. ¿Cumplirá KCC esto con un día libre remunerado, como en todos los demás festivos?

RESPUESTA

El Día de la Independencia de Juneteenth ha sido un festivo federal durante varios años, y han surgido dudas sobre si KCC lo celebrará como un festivo remunerado de la empresa. KCC es una empresa privada, y nuestro calendario festivo se basa en las necesidades empresariales, los compromisos de los clientes, los requisitos operativos y los beneficios generales que se ofrecen a lo largo del año. Por ello, no observamos automáticamente todos los festivos federales. KCC ya ofrece festivos pagados que no son festivos federales, como Nochebuena, Nochevieja y el día después de Acción de Gracias. Al evaluar los días festivos, tenemos en cuenta factores como los calendarios de clientes y producción, las necesidades de personal, las prácticas del sector, la competitividad y el mantenimiento de la coherencia en el calendario de la empresa. Estas decisiones se toman equilibrando los beneficios para los empleados con las necesidades operativas de la empresa a lo largo del año, en lugar de centrarse en un solo día festivo de forma individual.



THE VOICEBOX



**SHARE
AN IDEA.**



**SOLVE
A PROBLEM.**



**MAKE
A DIFFERENCE.**

SOURCE: Digital Voicebox

PLANT: Unknown

SUBMISSION

Please bring back Sprite Zero in the vending areas. I'm having withdrawals and 7UP is obviously Sprite's ugly cousin only connected through a marriage no one saw coming.

RESPONSE

Sprite Zero will be stocked soon. Keep a look out!



EL VOICEBOX

TU VOZ. TU TECNOLOGÍA. TU IMPACTO.



COMPARTE
UNA IDEA.



RESUELVE
UN PROBLEMA.



HAZ
LA DIFERENCIA.

ENVÍO

Por favor, traed de vuelta a Sprite Zero a las zonas de venta automática. Estoy teniendo síndrome de abstinencia y 7UP es obviamente el primo feo de Sprite conectado solo por un matrimonio que nadie vio venir.

RESPUESTA

El vendedor empezará a reponer Sprite Zero. ¡Estate atento!



SUBMISSION

PLEASE update the company directory as it's very outdated. It looks like the new hires are being entered into their areas correctly. But MANY employees have moved on to other departments in the company, or some have quit, and they still show in their former areas.

RESPONSE

HR is aware of this and working on updating it.



EL VOICEBOX

TU VOZ. TU TECNOLOGÍA. TU IMPACTO.



COMPARTE
UNA IDEA.



RESUELVE
UN PROBLEMA.



HAZ
LA DIFERENCIA.

ENVÍO

POR FAVOR, actualiza el directorio de empresas porque está muy desactualizado. Parece que las nuevas contrataciones se están incorporando correctamente a sus áreas. Pero MUCHOS empleados se han ido a otros departamentos de la empresa, o algunos han dejado el trabajo, y siguen mostrando en sus áreas anteriores.

RESPUESTA

Recursos Humanos está al tanto de esto y está trabajando en actualizarlo.



SUBMISSION

A summary of the business updates shared by Joel would be a great resource in KCC Connect.

RESPONSE

We are in the process of having something closer to a summary tab on the site, but that is in the early stages.

For now, please view all of Joel's Town halls and messages on KCC Connect. For a roll-Up, please choose transcript on videos and this will show you the topics he covers. You can view the one(s) you are most interested in.



EL VOICEBOX

TU VOZ. TU TECNOLOGÍA. TU IMPACTO.



COMPARTE
UNA IDEA.



RESUELVE
UN PROBLEMA.



HAZ
LA DIFERENCIA.

ENVÍO

Un resumen de las novedades empresariales compartidas por Joel sería un gran recurso en KCC Connect.

RESPUESTA

Estamos en proceso de tener algo más parecido a una pestaña de resumen en el sitio, pero eso está en las primeras fases.

Por ahora, por favor, consulta todos los Town Halls y mensajes de Joel en KCC Connect. Para un roll-up, por favor elige transcripción de vídeos y esto mostrará los temas que cubre. Puedes ver la(s) que más te interesen.



SOURCE: Digital Voicebox

PLANT: Unknown

SUBMISSION

During the town halls, new opportunities and potential projects are often discussed. Are KCC engineers involved in those conversations with prospective companies to help evaluate feasibility and provide technical input? It would be helpful to understand how engineering expertise is incorporated into the early stages of these discussions.

RESPONSE

Thank you for your question. As KCC continues to grow and pursue new opportunities, leadership recognizes the importance of evaluating potential projects from multiple perspectives before moving forward. While initial discussions may focus on understanding customer needs and overall business fit, the appropriate subject matter experts—including engineering, operations, manufacturing, quality, supply chain, finance, and other relevant departments—are involved throughout the evaluation process as needed. These teams provide technical expertise, assess feasibility, identify potential challenges, and help ensure opportunities align with KCC's capabilities, resources, long-term strategy, and commitment to quality. As we move into a new chapter of growth for KCC, collaboration across departments is more important than ever, and employees can be confident that the people who need to be involved are involved to help ensure informed decisions and successful execution.

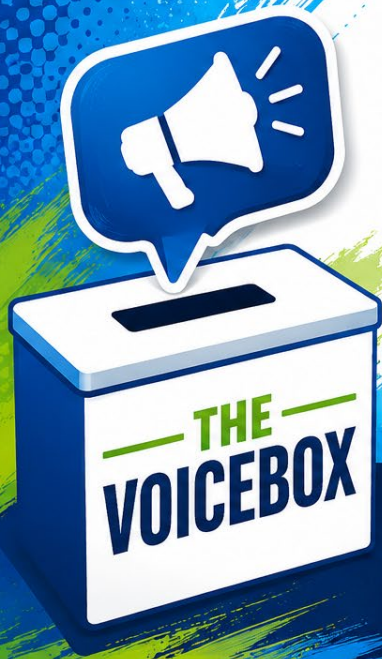


ENVÍO

Durante los ayuntamientos, a menudo se discuten nuevas oportunidades y posibles proyectos. ¿Participan los ingenieros del KCC en esas conversaciones con las empresas potenciales para ayudar a evaluar la viabilidad y aportar aportaciones técnicas? Sería útil entender cómo se incorpora la experiencia de ingeniería en las primeras fases de estas discusiones.

RESPUESTA

Gracias por tu pregunta. A medida que KCC sigue creciendo y buscando nuevas oportunidades, el liderazgo reconoce la importancia de evaluar los proyectos potenciales desde múltiples perspectivas antes de avanzar. Aunque las discusiones iniciales pueden centrarse en comprender las necesidades del cliente y la compatibilidad general con el negocio, los expertos en la materia adecuados —incluyendo ingeniería, operaciones, fabricación, calidad, cadena de suministro, finanzas y otros departamentos relevantes— participan a lo largo del proceso de evaluación según sea necesario. Estos equipos aportan experiencia técnica, evalúan la viabilidad, identifican posibles desafíos y ayudan a garantizar que las oportunidades estén alineadas con las capacidades, recursos, estrategia a largo plazo y compromiso con la calidad de KCC. A medida que entramos en un nuevo capítulo de crecimiento para KCC, la colaboración entre departamentos es más importante que nunca, y los empleados pueden estar seguros de que las personas que necesitan implicarse están implicadas para ayudar a garantizar decisiones informadas y una ejecución exitosa.



THE VOICEBOX



**SHARE
AN IDEA.**



**SOLVE
A PROBLEM.**



**MAKE
A DIFFERENCE.**

SOURCE: Digital Voicebox

PLANT: Unknown

SUBMISSION

I feel like compared to other manufacturers we do not have the best vacation policy. I understand that it has to be sort of strict with people working on the floor but salaried people should get days upfront in order to plan timely. I also think that a floating holiday should be rewarded as we have the bare minimum of holidays. I just think what we have is outdated and I know other companies that give more days and it is upfront each year. PTO is a big thing for me and people applying for jobs take this into consideration.

RESPONSE

We understand that paid time off and holiday benefits are important to employees and job candidates. At KCC, our PTO structure is designed to balance employee flexibility with the operational needs of a manufacturing environment. Compensation and benefits are evaluated as a total package—including wages, insurance, PTO, holidays, retirement benefits, and other programs—and are regularly reviewed against industry benchmarks, business needs, and market conditions. Employee feedback is considered as part of those ongoing reviews, and PTO and holiday practices continue to be evaluated as workplace expectations evolve.



EL VOICEBOX

TU VOZ. TU TECNOLOGÍA. TU IMPACTO.



COMPARTE
UNA IDEA.



RESUELVE
UN PROBLEMA.



HAZ
LA DIFERENCIA.

ENVÍO

I Siento que, comparados con otros fabricantes, no tenemos la mejor política de vacaciones. Entiendo que tiene que ser algo estricto con la gente que trabaja en planta, pero los que trabajan con salario asalariado deberían tener días de antelación para poder planificar a tiempo.

También creo que unas vacaciones flotantes deberían ser recompensadas, ya que tenemos el mínimo imprescindible de vacaciones. Simplemente creo que lo que tenemos está desfasado y conozco otras empresas que dan más días y es transparente cada año. El PTO es algo muy importante para mí y la gente que solicita empleos lo tiene en cuenta.

RESPUESTA

Entendemos que los días libres remunerados y los beneficios de vacaciones son importantes para empleados y candidatos a empleo. En

KCC, nuestra estructura de PTO está diseñada para equilibrar la flexibilidad de los empleados con las necesidades operativas de un entorno de fabricación. La compensación y los beneficios se evalúan como un paquete completo—incluyendo salarios, seguros, días de vacaciones, beneficios de jubilación y otros programas—y se revisan regularmente en función de los estándares del sector, necesidades empresariales y condiciones del mercado. La retroalimentación de los empleados se considera parte de esas revisiones continuas, y las prácticas de vacaciones y vacaciones continúan evaluándose a medida que evolucionan las expectativas en el lugar de trabajo.



THE VOICEBOX



**SHARE
AN IDEA.**



**SOLVE
A PROBLEM.**



**MAKE
A DIFFERENCE.**

SOURCE: Digital Voicebox

PLANT: Unknown

SUBMISSION

If we know that we are coming to a slow down why are we still hiring and not utilizing talent we already have here. From a cost perspective this makes the most sense instead of continuing to hire only couple months down road have to cut income or reduce salary of people who has been with company for many years.

RESPONSE

Thank you for the question. Staffing decisions are based on both current customer demand and the best projections available at the time. While we continuously monitor business conditions, future orders, production schedules, and market conditions can change quickly, and no company can predict future demand with complete certainty. If we only staffed for today's workload and did not hire based on projected needs, we could find ourselves unable to meet customer commitments, maintain production schedules, or support business growth when demand increases. We also work to utilize and develop the talent we already have within the organization whenever possible, but additional hiring is often necessary to ensure we have the workforce needed to support current customers and anticipated business levels. Staffing decisions are made using the information available at the time, balancing operational needs, customer expectations, workforce requirements, and long-term business sustainability.



EL VOICEBOX

TU VOZ. TU TECNOLOGÍA. TU IMPACTO.



COMPARTE
UNA IDEA.



RESUELVE
UN PROBLEMA.



HAZ
LA DIFERENCIA.

ENVÍO

Si sabemos que estamos entrando en una ralentización, ¿por qué seguimos contratando y no aprovechando el talento que ya tenemos aquí? Desde el punto de vista de costes, esto tiene más sentido en lugar de seguir contratando solo un par de meses después de tener que recortar ingresos o reducir el salario de personas que llevan muchos años en la empresa.

RESPUESTA

Gracias por la pregunta. Las decisiones de selección de personal se basan tanto en la demanda actual de los clientes como en las mejores proyecciones disponibles en ese momento. Aunque monitorizamos continuamente las condiciones del negocio, los pedidos futuros, los calendarios de producción y las condiciones del mercado pueden cambiar rápidamente, y ninguna empresa puede predecir la demanda futura con total certeza. Si solo contratáramos para la carga de trabajo actual y no contratáramos en función de las necesidades previstas, podríamos no poder cumplir con los compromisos de los clientes, mantener los calendarios de producción o apoyar el crecimiento del negocio cuando la demanda aumente. También trabajamos para utilizar y desarrollar el talento que ya tenemos dentro de la organización siempre que sea posible, pero a menudo es necesario contratar más para asegurar que contamos con la plantilla necesaria para apoyar a los clientes actuales y los niveles de negocio previstos. Las decisiones de personal se toman utilizando la información disponible en el momento, equilibrando las necesidades operativas, las expectativas de los clientes, los requisitos de la plantilla y la sostenibilidad empresarial a largo plazo.



SUBMISSION

This shouldn't have to be done but could we please start stressing the importance of hand washing and being sanitary after using the restroom? I know we have signs on the doors saying to wash hands before going back to work but that does not do much. I see way too many people going straight past the sink and out the door, this includes walking out of a stall. This is not a sanitary practice or good for anyone's health.

RESPONSE

Communications added this reminder to our Sync Slides so that all production employees were reminded. We have also updated our reminder flyers in all restrooms to make them more visible, eye-catching, and in proper locations.



ENVÍO

No debería tener que hacerse esto, pero ¿podríamos empezar a enfatizar la importancia de lavarse las manos y estar higiénicos después de ir al baño? Sé que tenemos carteles en las puertas diciendo que hay que lavarse las manos antes de volver al trabajo, pero eso no sirve de mucho. Veo a demasiada gente pasando directamente por el fregadero y saliendo por la puerta, incluyendo salir de un cubículo. Esto no es una práctica sanitaria ni buena para la salud de nadie.

RESPUESTA

Comunicaciones añadió este recordatorio a nuestras diapositivas de sincronización para que todos los empleados de producción se lo recordaran. También hemos actualizado nuestros folletos recordatorios en todos los baños para que sean más visibles, llamativos y en lugares adecuados.



SUBMISSION

It's getting harder every day to find parking, and we don't see the company addressing this issue.

RESPONSE

We are aware of this issue and working to resolve it. We hope additional parking comes soon!



ENVÍO

Cada día es más difícil encontrar aparcamiento, y no vemos que la empresa aborde este problema.

RESPUESTA

Somos conscientes de este problema y estamos trabajando para solucionarlo. ¡Esperamos que pronto haya más aparcamiento!



SUBMISSION

While management overlap helps communicate important information, keeping 3rd shift employees 30 minutes late reduces productivity, increases labor costs, and contributes to parking congestion. Limited tools often leave employees waiting rather than working during the overlap period. A possible solution would be to end 3rd shift 30 minutes earlier and have supervisors conduct shift handoffs with 1st shift supervisors 15 minutes before startup, improving efficiency while maintaining communication.

RESPONSE

Thank you for sharing your suggestion. We especially appreciate employees who not only identify concerns but also take the time to offer thoughtful solutions and ideas for improvement. While adjusting the 3rd shift schedule may seem like a simple solution, the current overlap allows supervisors and team members to communicate important production, quality, safety, and equipment information directly between shifts. The overlap also provides time to complete end-of-shift responsibilities and helps ensure a smooth transition between shifts. Leadership understands the concerns regarding parking, tool availability, and productivity during the overlap period and will continue evaluating opportunities to improve the process while maintaining effective communication and operational continuity.



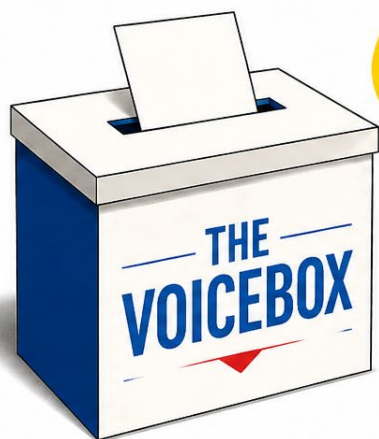
ENVÍO

Aunque la superposición de la dirección ayuda a comunicar información importante, mantener a los empleados del tercer turno 30 minutos tarde reduce la productividad, aumenta los costes laborales y contribuye a la congestión de aparcamiento. Las herramientas limitadas suelen dejar a los empleados esperando en lugar de trabajar durante el periodo de solapamiento. Una posible solución sería terminar el tercer turno 30 minutos antes y que los supervisores hagan los traspasos de turno con los supervisores del primer turno 15 minutos antes de empezar, mejorando la eficiencia y manteniendo la comunicación.

RESPUESTA

Gracias por compartir tu sugerencia. Valoramos especialmente a los empleados que no solo identifican preocupaciones, sino que también se toman el tiempo para ofrecer soluciones y ideas reflexivas para mejorar. Aunque ajustar el horario del tercer turno pueda parecer una solución sencilla, la superposición actual permite a supervisores y miembros del equipo comunicar información importante sobre producción, calidad, seguridad y equipamiento directamente entre turnos. La superposición también proporciona tiempo para cumplir con las responsabilidades de final de turno y ayuda a garantizar una transición fluida entre turnos. La dirección comprende las preocupaciones sobre el aparcamiento, la disponibilidad de herramientas y la productividad durante el periodo de solapamiento y continuará evaluando oportunidades para mejorar el proceso, manteniendo una comunicación efectiva y la continuidad operativa.

THE VoiceBox



SHARE
AN IDEA.



SOLVE
A PROBLEM.



MAKE
A DIFFERENCE.

No Low Talkers Allowed.
Speak up. Share an idea. Make a difference.

SOURCE: Engagement Lunch

PLANT: Technology

SUBMISSION

Require everyone to comply with safety SOPs and make Supervisors aware of visitors ahead of time.

RESPONSE

Thank you for bringing this to our attention. We do have a procedure for visitors. If you see someone who you are unsure is authorized to be in the building unescorted, please alert your Team or Supervisor to address. All visitors will be in appropriate PPE.



No se permiten comentarios negativos.

Habla. Comparte una idea. Haz la diferencia.

ENVÍO

Exigir a todos que cumplan con los procedimientos estándar de seguridad y informar a los supervisores de los visitantes con antelación.

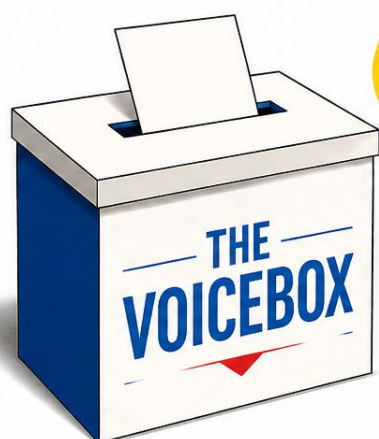
RESPUESTA

Gracias por llamarnos la atención sobre esto. Tenemos un procedimiento para los visitantes. Si ves a alguien de quien no estás seguro de que esté autorizado a estar en el edificio sin escolta, por favor avisa a tu equipo o supervisor para que se dirijan. Todos los visitantes llevarán el equipo de protección personal adecuado.



THE

VoiceBox



SHARE
AN IDEA.



SOLVE
A PROBLEM.



MAKE
A DIFFERENCE.

No Low Talkers Allowed.

Speak up. Share an idea. Make a difference.

SOURCE:

Engagement Lunch

PLANT:

Technology

SUBMISSION

More conference or meeting space (corrective conversations are near impossible now)

RESPONSE

We understand space is limited. We hope to find additional space and will let everyone know.



EL

VoiceBox



COMPARTE
UNA IDEA.



RESUELVE
UN PROBLEMA.



HAZ
LA DIFERENCIA.

No se permiten comentarios negativos.

Habla. Comparte una idea. Haz la diferencia.

ENVÍO

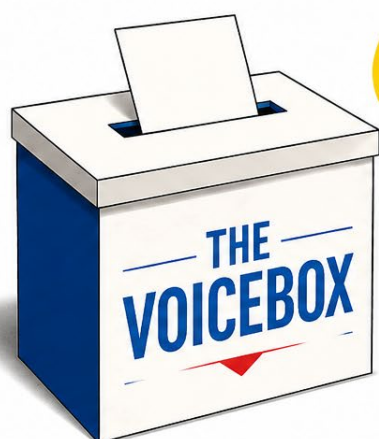
Más espacio para reuniones o reuniones (las conversaciones correctivas son casi imposibles ahora).

RESPUESTA

Entendemos que el espacio es limitado. Esperamos encontrar más espacio y avisaremos a todos.



THE VoiceBox



SHARE
AN IDEA.



SOLVE
A PROBLEM.



MAKE
A DIFFERENCE.

No Low Talkers Allowed.
Speak up. Share an idea. Make a difference.

SOURCE: Engagement Lunch

PLANT: Technology

SUBMISSION

Can we please have quality team members working during off-shifts?

RESPONSE

Thank you for your suggestion. The Quality department currently has team members supporting operations on all shifts. We have Quality Technician coverage for 1st and 3rd shifts, and we have other roles supporting operations between 6:00 A.M. and 5:00 P.M. Additionally, we have multiple team members who support operations every Saturday that Production works. As the production volume increases, the department will increase coverage to meet the needs of the business.

If you believe there are opportunities to improve coverage in a specific area, please clarify what areas you are concerned about and why you have a concern



EL

VoiceBox



COMPARTE
UNA IDEA.



RESUELVE
UN PROBLEMA.



HAZ
LA DIFERENCIA.

No se permiten comentarios negativos.

Habla. Comparte una idea. Haz la diferencia.

ENVÍO

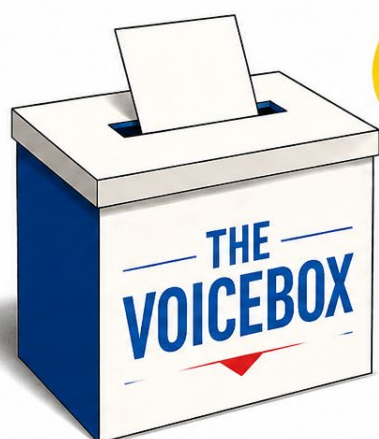
¿Podríamos, por favor, tener miembros de equipo de calidad trabajando fuera de turno?

RESPUESTA

Gracias por tu sugerencia. Actualmente, el departamento de Calidad cuenta con miembros del equipo que apoyan las operaciones en todos los turnos. Tenemos cobertura de Técnico de Calidad en los turnos 1 y 3, y otros roles que apoyan las operaciones entre las 6:00 y las 17:00. Además, contamos con varios miembros del equipo que apoyan las operaciones todos los sábados que trabaja Producción. A medida que aumenta el volumen de producción, el departamento incrementará la cobertura para satisfacer las necesidades del negocio. Si crees que existen oportunidades para mejorar la cobertura en una zona específica, por favor aclara qué áreas te preocupan y por qué tienes esta preocupación



THE VoiceBox



SHARE
AN IDEA.



SOLVE
A PROBLEM.



MAKE
A DIFFERENCE.

No Low Talkers Allowed.

Speak up. Share an idea. Make a difference.

SOURCE: Engagement Lunch

PLANT: Technology

SUBMISSION

Tech Spanish - The personnel from the supermarket (part staging area) occasionally deliver incorrect parts to us, which cause delays in our work. I believe they should inspect the parts before they leave their area after they arrive at the production floor (this would significantly reduce our delays).

RESPONSE

Thank you for sharing this concern. Leadership is aware that incorrect parts are sometimes being delivered from the staging area, causing delays in production. This issue has been brought to their attention and will be addressed to help improve accuracy and reduce delays.



EL

VoiceBox



COMPARTE
UNA IDEA.



RESUELVE
UN PROBLEMA.



HAZ
LA DIFERENCIA.

No se permiten comentarios negativos.

Habla. Comparte una idea. Haz la diferencia.

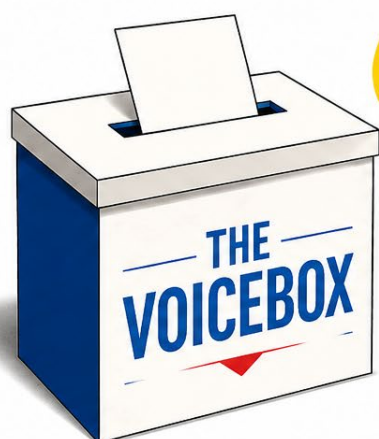
ENVÍO

Tech Spanish - El personal del supermercado (zona de preparación de piezas) ocasionalmente nos entrega piezas incorrectas, lo que provoca retrasos en nuestro trabajo. Creo que deberían inspeccionar las piezas antes de salir de su zona al llegar a la planta de producción (esto reduciría significativamente nuestros retrasos).

RESPUESTA

Gracias por compartir esta preocupación. La dirección es consciente de que a veces se entregan piezas incorrectas desde la zona de preparación, lo que provoca retrasos en la producción. Este problema ha sido señalado y se abordará para mejorar la precisión y reducir los retrasos.

THE VoiceBox



SHARE
AN IDEA.



SOLVE
A PROBLEM.



MAKE
A DIFFERENCE.

No Low Talkers Allowed.
Speak up. Share an idea. Make a difference.

SOURCE: Engagement Lunch

PLANT: Technology

SUBMISSION

Why are hourly people being asked to travel in between sites in the first place?

RESPONSE

Please give an example or context so that we may properly answer this.





No se permiten comentarios negativos.

Habla. Comparte una idea. Haz la diferencia.

ENVÍO

¿Por qué se pide a las personas por horas que viajen entre sitios en primer lugar?

RESPUESTA

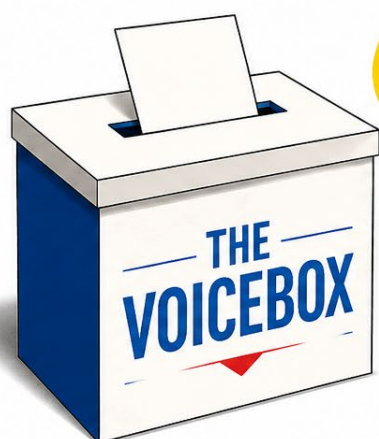
Por favor, da un ejemplo o contexto para que podamos responder adecuadamente.





THE

VoiceBox



SHARE
AN IDEA.



SOLVE
A PROBLEM.



MAKE
A DIFFERENCE.

No Low Talkers Allowed.

Speak up. Share an idea. Make a difference.

SOURCE: Engagement Lunch

PLANT: Technology

SUBMISSION

I believe new employees in Foam Injection should receive higher starting pay due to the physical demands, chemical exposure, and safety risks involved. The job requires handling large, heavy OAN machines and working in full protective gear, which can be especially difficult in hot conditions. The position is more demanding than many applicants may expect when applying.

RESPONSE

Thank you for this feedback. This is a thoughtful submission that highlights several important aspects of the Foam Injection role, including the physical demands of the work, the handling of chemical materials, the use of specialized equipment, and the challenges associated with working in varying environmental conditions while wearing protective gear. As part of our ongoing review of compensation, job responsibilities, market conditions, and internal equity across positions, feedback such as this is taken into consideration and helps us better understand employee perspectives. We appreciate you taking the time to share your thoughts and will include this input as part of our continued evaluation process.



EL

VoiceBox



COMPARTE
UNA IDEA.



RESUELVE
UN PROBLEMA.



HAZ
LA DIFERENCIA.

No se permiten comentarios negativos.

Habla. Comparte una idea. Haz la diferencia.

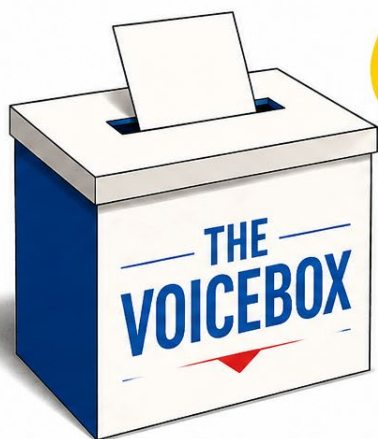
ENVÍO

Creo que los nuevos empleados en Inyección de Espuma deberían recibir un salario inicial más alto debido a las exigencias físicas, la exposición a productos químicos y los riesgos de seguridad que conllevan. El trabajo requiere manejar máquinas OAN grandes y pesadas y trabajar con equipo de protección completo, lo que puede ser especialmente difícil en condiciones de calor. El puesto es más exigente de lo que muchos candidatos podrían esperar al solicitar.

RESPUESTA

Gracias por este comentario. Esta es una aportación reflexiva que destaca varios aspectos importantes del papel de Inyección de Espuma, incluyendo las exigencias físicas del trabajo, el manejo de materiales químicos, el uso de equipos especializados y los desafíos asociados a trabajar en condiciones ambientales variables mientras se lleva equipo de protección. Como parte de nuestra revisión continua de la compensación, las responsabilidades laborales, las condiciones del mercado y el patrimonio interno entre los puestos, se tiene en cuenta este tipo de comentarios y nos ayuda a comprender mejor las perspectivas de los empleados. Agradecemos que te hayas tomado el tiempo para compartir tus pensamientos e incluiremos esta aportación como parte de nuestro proceso continuo de evaluación.

THE VoiceBox



SHARE
AN IDEA.



SOLVE
A PROBLEM.



MAKE
A DIFFERENCE.

No Low Talkers Allowed.

Speak up. Share an idea. Make a difference.

SOURCE:

Engagement Lunch

PLANT:

Technology

SUBMISSION

Send some type of alert in reference to policy changes (the Level 1 bonus for example, or \$0.20 quarterly raises, etc.)

RESPONSE

Thank you for this suggestion. Improving communication around policy changes, compensation updates, and other important employee information is something we recognize as being important. HR and the Communications Department are actively working to improve how information is shared so employees are more aware of changes such as bonus programs, wage adjustments, policy updates, and other company announcements. Feedback like this is helpful as we continue looking for ways to make communication more timely, consistent, and accessible for everyone.



No se permiten comentarios negativos.

Habla. Comparte una idea. Haz la diferencia.

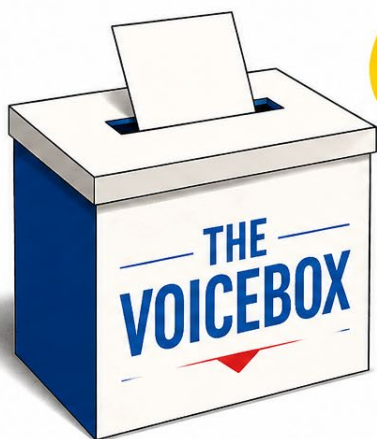
ENVÍO

Envía algún tipo de alerta en referencia a cambios en la política (por ejemplo, el bono de Nivel 1, o aumentos trimestrales de \$0,20, etc.)

RESPUESTA

Gracias por esta sugerencia. Mejorar la comunicación sobre cambios en las políticas, actualizaciones de compensación y otra información importante para los empleados es algo que reconocemos como relevante. Recursos Humanos y el Departamento de Comunicación están trabajando activamente para mejorar la forma en que se comparte la información, de modo que los empleados estén más al tanto de cambios como programas de bonificación, ajustes salariales, actualizaciones de políticas y otros anuncios de la empresa. Comentarios como este son útiles mientras seguimos buscando formas de hacer la comunicación más oportuna, consistente y accesible para todos.

THE VoiceBox



SHARE
AN IDEA.



SOLVE
A PROBLEM.



MAKE
A DIFFERENCE.

No Low Talkers Allowed.

Speak up. Share an idea. Make a difference.

SOURCE:

Engagement Lunch

PLANT:

Technology

SUBMISSION

Better communication and understanding of how raises for hourly production personnel work so Supervisors are not put in a bad spot

RESPONSE

Thank you for the feedback. We recognize that compensation and raise programs can be complex, and it is important that supervisors have a clear understanding of the process so they can effectively answer employee questions. Training and communication have been provided, but we will continue looking for ways to improve understanding and ensure information is communicated consistently. If there are specific areas of the raise process that remain unclear, we encourage employees to share additional details so we can address them more effectively.





No se permiten comentarios negativos.

Habla. Comparte una idea. Haz la diferencia.

ENVÍO

Mejor comunicación y comprensión de cómo funcionan los aumentos para el personal de producción por horas, para que los supervisores no se vean en una mala situación

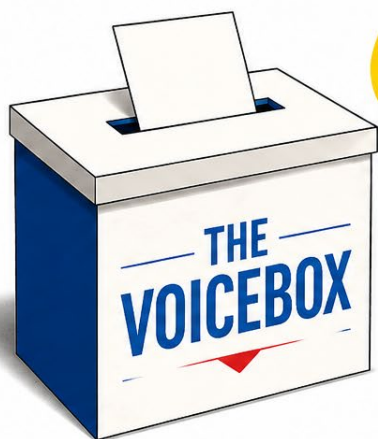
RESPUESTA

Gracias por el feedback. Reconocemos que los programas de compensación y aumento pueden ser complejos, y es importante que los supervisores comprendan claramente el proceso para poder responder eficazmente a las preguntas de los empleados.

Se ha proporcionado formación y comunicación, pero seguiremos buscando formas de mejorar la comprensión y asegurar que la información se transmita de forma consistente. Si hay áreas específicas del proceso de aumento que siguen sin estar claras, animamos a los empleados a compartir detalles adicionales para poder abordarlas de forma más eficaz.



THE VoiceBox



SHARE
AN IDEA.



SOLVE
A PROBLEM.



MAKE
A DIFFERENCE.

No Low Talkers Allowed.

Speak up. Share an idea. Make a difference.

SOURCE:

Engagement Lunch

PLANT:

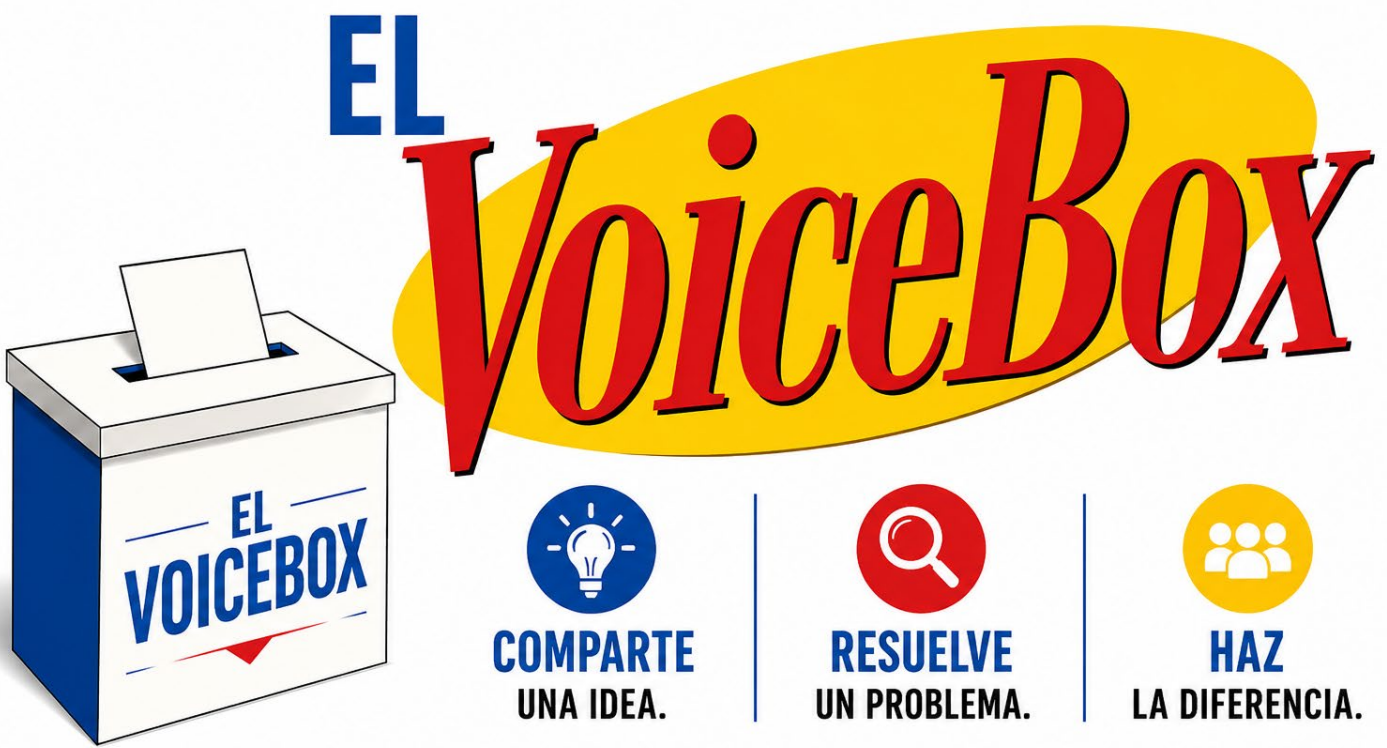
Technology

SUBMISSION

Why are surveys mandatory?

RESPONSE

Thank you for the question. Not all surveys are mandatory. Most surveys are voluntary and are used to gather employee feedback, suggestions, and ideas for improvement. However, some surveys may be required because they are tied to safety programs, regulatory compliance, customer requirements, training verification, employee engagement initiatives, or other business needs. In some cases, participation is necessary to ensure the company has accurate information, meets legal or contractual obligations, measures the effectiveness of programs, or identifies issues that need attention. When a survey is designated as mandatory, it is typically because the information is important to supporting employees, maintaining compliance, improving operations, or meeting business requirements.



No se permiten comentarios negativos.

Habla. Comparte una idea. Haz la diferencia.

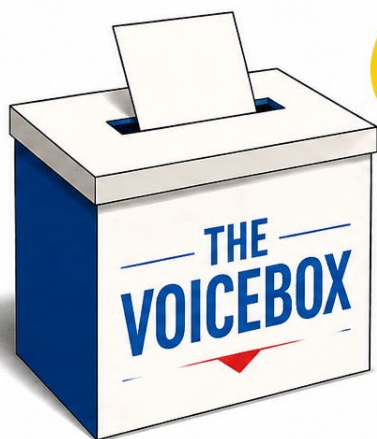
ENVÍO

¿Por qué son obligatorias las encuestas?

RESPUESTA

Gracias por la pregunta. No todas las encuestas son obligatorias. La mayoría de las encuestas son voluntarias y se utilizan para recopilar opiniones, sugerencias e ideas de los empleados. Sin embargo, algunas encuestas pueden ser obligatorias porque están vinculadas a programas de seguridad, cumplimiento normativo, requisitos para clientes, verificación de formación, iniciativas de compromiso de empleados u otras necesidades empresariales. En algunos casos, la participación es necesaria para asegurar que la empresa disponga de información precisa, cumpla con obligaciones legales o contractuales, mide la eficacia de los programas o identifique cuestiones que requieran atención. Cuando una encuesta se considera obligatoria, normalmente es porque la información es importante para apoyar a los empleados, mantener el cumplimiento, mejorar las operaciones o cumplir con los requisitos empresariales.

THE VoiceBox



SHARE
AN IDEA.



SOLVE
A PROBLEM.



MAKE
A DIFFERENCE.

No Low Talkers Allowed.

Speak up. Share an idea. Make a difference.

SOURCE:

Engagement Lunch

PLANT:

Technology

SUBMISSION

I believe they should exercise more discretion when terminating an employee based on the point system. After many get sick, they don't have much vacation time, and they are forced to use their point. They should be more flexible regarding KCC policy and allocate two or three sick days specifically for hourly employees.

RESPONSE

Thank you for sharing your concern. KCC's 12-point attendance system is designed to be fair while recognizing that employees will occasionally become sick or have unexpected situations arise. Twelve points is a generous allowance compared to many attendance programs and provides employees with multiple opportunities to address attendance issues before reaching the point of termination. While we understand that illness can occur, the company must also maintain a reliable workforce to meet production schedules, serve customers, and support fellow team members. Providing additional flexibility beyond the current policy could make it difficult to ensure consistent staffing and could place additional burdens on employees who are regularly at work. The 12-point system strikes a balance between understanding that absences happen and maintaining the attendance levels necessary to keep the business operating effectively.



No se permiten comentarios negativos.

Habla. Comparte una idea. Haz la diferencia.

ENVÍO

Creo que deberían ejercer más discreción al despedir a un empleado según el sistema de puntos. Después de que muchos se enferman, no tienen mucho tiempo de vacaciones y se ven obligados a usar su argumento. Deberían ser más flexibles respecto a la política de KCC y asignar dos o tres días de baja por enfermedad específicamente para empleados por horas.

RESPUESTA

Gracias por compartir tu preocupación. El sistema de asistencia de 12 puntos de KCC está diseñado para ser justo, reconociendo que los empleados ocasionalmente se enfermarán o tendrán situaciones inesperadas. Doce puntos es una asignación generosa en comparación con muchos programas de asistencia y ofrece a los empleados múltiples oportunidades para abordar problemas de asistencia antes de llegar al punto de despido. Aunque entendemos que puede ocurrir enfermedad, la empresa también debe mantener una plantilla fiable para cumplir con los horarios de producción, atender a los clientes y apoyar a los demás miembros del equipo. Ofrecer mayor flexibilidad más allá de la política actual podría dificultar garantizar la coherencia del personal y suponer cargas adicionales para los empleados que están habitualmente en el trabajo. El sistema de 12 puntos busca un equilibrio entre entender que las ausencias ocurren y mantener los niveles de asistencia necesarios para que el negocio funcione eficazmente.



SUBMISSION

The laser cut off boundaries are too close. There is too much waste. If these were reprogrammed we could use a smaller sheet (which we aren't allowed to keep at Grass) or group orders to save metal and time. Employees that draw the designs need to come on the floor and see how it is actually cut. If they did that we would reduce waste.

RESPONSE

The plant manager is working with Engineering/Programming to find a workable solution.

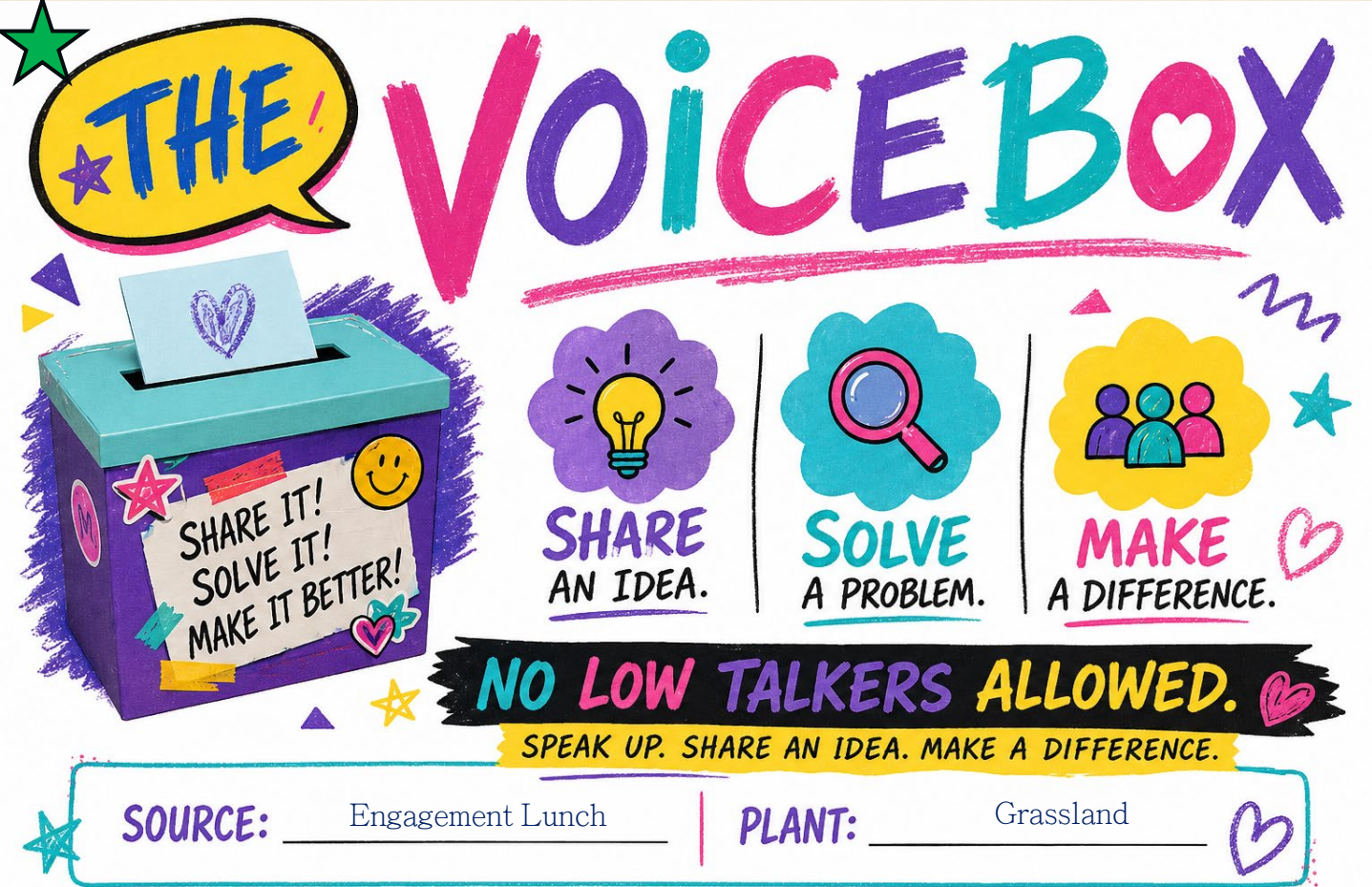


ENVÍO

Los límites cortados por láser están demasiado cerca. Hay demasiado desperdicio. Si se reprogramaran podríamos usar una lámina más pequeña (que no se nos permite mantener en Grass) o pedidos grupales para ahorrar metal y tiempo. Los empleados que dibujan los diseños deben salir a la planta y ver cómo se cortan realmente. Si lo hicieran, reduciríamos el desperdicio.

RESPUESTA

El responsable de planta está trabajando con Ingeniería/Programación para encontrar una solución viable.



SUBMISSION

In Grassland it is extremely difficult to transfer to a different role. We see employees move within one month in our company. We have been for around two or three years. They don't give us a chance to move.

RESPONSE

Please give an example or context so that we may properly answer this.





ENVÍO

En Grassland es extremadamente difícil cambiar de puesto. Vemos empleados mudarse en un mes en nuestra empresa. Llevamos así unos dos o tres años. No nos dan oportunidad de movernos.

RESPUESTA

Por favor, da un ejemplo o contexto para que podamos responder adecuadamente.





SUBMISSION

Last year, Grassland placed a fan in the back break room during the summer months. Is there an opportunity to add a fan to that area this summer to keep employees comfortable and prevent overheating during their breaks?

RESPONSE

We will work with Maintenance to have a fan placed in the back break room.



ENVÍO

El año pasado, Grassland colocó un ventilador en la sala de descanso trasera durante los meses de verano. ¿Hay oportunidad de añadir un ventilador en esa zona este verano para mantener cómodos a los empleados y evitar el sobrecalentamiento durante sus descansos?

RESPUESTA

Trabajaremos con Mantenimiento para colocar un ventilador en la sala de descanso trasera.