

P. (Julio de 2025) Otorgar un día de vacaciones por los días de enfermedad no utilizados al final del año. (Presentación del Comité de Participación)

A. Los días de baja por enfermedad son un beneficio adicional que se ofrece a los empleados asalariados en caso de que se enfermen y necesiten tiempo libre para recuperarse. Recompensar a los empleados por no tomar días de baja por enfermedad puede disuadirlos de utilizar este beneficio, incluso si están enfermos y no pueden rendir al máximo. Agradecemos la sugerencia, pero no podemos implementar un cambio en este momento.

P. (Julio de 2025) Permitir más transferencias de vacaciones por más de 10 años de servicio. (Presentación del Comité de Participación)

A. Las vacaciones tienen como objetivo brindar a los empleados la oportunidad de descansar, relajarse y disfrutar de momentos especiales con amigos o familiares. El límite de 120 horas de vacaciones acumuladas existe para animar a los empleados a utilizar las horas de vacaciones que se les otorgan cada año. Todos los empleados deben tomar vacaciones regulares para minimizar o aliviar el estrés y la tensión relacionados con el trabajo.

P. (Julio de 2025) Cambiar la regla de aplicación interna de 8 puntos a 10 o eliminarla.
(Presentación del Comité de Participación)

A. Ser puntual y estar presente en el trabajo es un factor importante para el éxito de nuestra empresa. La regla de los 8 puntos para las solicitudes internas existe porque queremos asegurar que los empleados que ascienden hayan demostrado una asistencia constante y regular. Creemos que la marca de 8 puntos es una cifra razonable para distinguir a un empleado con una asistencia satisfactoria de uno con una asistencia deficiente.

P. (Julio de 2025) Permitir aplicaciones internas fuera de los departamentos dentro de los 90 días. (Presentación del Comité de Participación)

A. Para efectos de transferencias o ascensos dentro de KCC, la política establece que si un empleado se traslada de un departamento a otro, debe haber trabajado en su propio departamento durante un mínimo de seis meses. El propósito de esta norma es minimizar las interrupciones en ese departamento. En otras palabras, sería perjudicial para un departamento en particular si los empleados fueran contratados en ese departamento y transferidos inmediatamente a otro.

P. (Julio de 2025) Restablecer la bonificación semanal por asistencia. (Presentación escrita ante el ayuntamiento)

A. La bonificación semanal por asistencia se cambió a trimestral en 2020, aproximadamente al mismo tiempo que cambiamos de ADP a Paycor. El sistema de Paycor no permitía un seguimiento sencillo de la asistencia semanal de los empleados. Realizar un seguimiento manual, fuera de Paycor, consumiría mucho tiempo y podría resultar impreciso. Por este motivo, cambiamos de una bonificación semanal a una trimestral.

P. (Julio de 2025) Visibilizar las evaluaciones en Paycor. (Presentación del Comité de Participación)

A. Agradecemos la sugerencia y coincidimos en que un empleado debe tener acceso continuo a sus evaluaciones. Hemos solicitado a Paycor que lo haga posible y nos han informado de que la imposibilidad de que los empleados vean sus propias evaluaciones de desempeño en su sistema es un problema conocido que están trabajando para resolver. Los empleados siempre pueden solicitar una copia impresa de sus evaluaciones de desempeño anteriores a RR. HH. mientras esperamos que Paycor implemente esta solicitud.

P. (Julio de 2025) Está mal dar puntos por enfermedad. Esto nos penaliza con tres puntos: puntos, bonificación y evaluación. (Propuesta escrita ante el ayuntamiento)

A. KCC revisa continuamente sus políticas de vacaciones pagadas para asegurarnos de mantener nuestra competitividad en el mercado.
Presentaremos esta información a la alta dirección para su consideración.

P. (Julio 2025) Otorgar días de enfermedad sin puntos por ausencias verificadas.
(Presentación del Comité de Participación)

A. Se prevé que, debido a enfermedades o emergencias, los empleados se ausenten ocasionalmente del trabajo. Por ello, KCC cuenta con una política de asistencia de 12 puntos que permite a los empleados faltar cuando esto ocurre y reduce la cantidad de puntos asignados al presentar un certificado médico que acredite los días de ausencia. Esta política de asistencia no pretende ser un castigo, sino establecer un requisito mínimo de asistencia.

P. (Julio de 2025) Ofrecer 10 días festivos pagados para competir con los empleadores locales.
(Envío digital de Voicebox)

A. La política de vacaciones de KCC ha sido comparada con la de muchos otros empleadores locales, y KCC sigue siendo competitivo en los 9 días festivos pagos que los empleados pueden recibir cada año.

P. (Julio de 2025) Permitir solicitudes de tiempo libre en un plazo de 24 a 48 horas.
(Presentación del Comité de Compromiso)

A. Para mantener la producción en marcha sin interrupciones ni demoras, las solicitudes de tiempo libre deben realizarse con 72 horas de anticipación para brindarle a la gerencia tiempo suficiente para planificar los movimientos necesarios para garantizar la cobertura en toda la planta.

P. (Julio de 2025) Múltiples presentaciones similares sobre la política de vacaciones:

- Aumentar el tiempo de vacaciones. (Propuesta para el concurso de plazas de aparcamiento)
- Aumentar las horas de vacaciones de 8 a 10 después de un año. (Envío digital a Voicebox)
- Proporcionar más horas de vacaciones a los mayores de 5 años de servicio. (Propuesta escrita ante el ayuntamiento)
- Aumentar las horas de vacaciones después de 10 años de servicio. (Propuesta del Comité de Contratación)
- Añadir niveles de vacaciones para empleados con más de 10 y más de 20 años de servicio. (Propuesta del Comité de Contratación)

A. KCC revisa continuamente su política de vacaciones para asegurarse de que seguimos siendo competitivos en nuestro mercado. De hecho, recientemente aumentamos la acumulación de nuevas contrataciones de 7 horas al mes a 8 horas al mes. La política de vacaciones de KCC se ha comparado con la de muchos otros empleadores locales, y creemos que KCC sigue siendo competitivo en la cantidad de horas de vacaciones que brindamos a nuestros empleados la capacidad de acumular cada mes.

P. (Julio de 2025) Exigir un aviso de 72 horas para horas extras, como solicitudes de vacaciones (Envío a Voicebox Grassland).

A. KCC hace todo lo posible para notificar a los empleados sobre posibles horas extras lo antes posible, pero no siempre tiene la información necesaria para saber con 72 horas de anticipación si se requerirán horas extras para no retrasarse en la producción.

P. (Julio de 2025) Permitir horarios flexibles para las citas médicas, no bloques de medio día. (Presentación del Comité de Participación).

A. Hasta donde sabemos, no existe un requisito mínimo de 4 horas de ausencia a una cita médica. Si su supervisor insiste en este requisito, pídale que se comunique con Recursos Humanos para obtener una aclaración.

P. (Julio de 2025) Evitar la pérdida de salario por ausencias inevitables. (Presentación del Comité de Contratación).

A. Una recomendación podría ser ahorrar sus vacaciones acumuladas para cubrir tanto las ausencias planificadas como las imprevistas. Actualmente no se está considerando una política de PTO que cubra todas las ausencias inevitables.

P. (Julio de 2025) Encontrar la manera de poder vender algunas acciones una vez adquirido el 100%, sin importar la antigüedad. (Asamblea pública escrita).

A. El ESOP está destinado a ser un plan de jubilación y, tal como está redactado, está aprobado por el DOL. Según el plan, los empleados reciben oportunidades para diversificarse a los 55 años con 10 años en el plan y oportunidades adicionales para diversificarse aún más a los 60 años. Por lo tanto, los empleados no permiten diversificar o vender acciones antes de estos hitos.

P. (Julio de 2025) Difusión comunitaria: ¿Cómo podemos ampliarla y aportar valor a la comunidad para apoyarla? (Propuesta del Comité de Participación).

A. Preguntamos a los empleados qué causas y eventos son los más importantes para ellos. Con base en sus comentarios, buscamos oportunidades que mejor se adapten a lo que la empresa apoya y a lo que beneficia a la comunidad local.

P. (Julio de 2025) No recibir un aumento de evaluación de fin de año cuando obtiene un ascenso para un puesto salarial (presentación del comité de participación).

A. Al ascender, ese aumento suele reemplazar el anual. Dar ambos podría ser injusto para los demás, y podría no haber suficiente tiempo en el nuevo puesto para volver a evaluar el rendimiento de forma justa al final del año.

P. (Julio de 2025) Actualizaciones de EBITDA: hace tiempo que no las tenemos y no tenemos idea de dónde estamos ahora. (Presentación del Comité de Participación).

A. Sabemos que ha pasado tiempo. Entre el crecimiento de la empresa, el tornado y un comienzo de año lento, nuestro enfoque cambió. Acabamos de publicar una actualización y planeamos compartirla con más frecuencia para que todos sepan cuál es nuestra situación.

P. (Julio de 2025) Incorporar a un gerente 5S: que rinda cuentas en ambas ubicaciones y haga seguimiento (presentación al comité de participación).

A. Gracias por la idea. Sabemos que las 5S son importantes para mantener nuestros espacios de trabajo seguros y organizados. Actualmente, los equipos y las auditorías ayudan a gestionar esto, pero estamos considerando añadir más supervisión o capacitación para mantener el rumbo.

P. (Julio de 2025) Actualizaciones/estrategias empresariales sobre cómo alcanzar los mil millones de dólares, para ganar confianza en que el liderazgo tiene un plan. ¿Existe cohesión entre ingeniería y producción? (Propuesta del Comité de Participación).

A. El equipo directivo está compartiendo nuestro plan de crecimiento, más recientemente a través de las sesiones informativas de Jeff Thomas "Es un gran momento para estar en KCC". Pronto les daremos más información. Ingeniería y producción están trabajando juntos para apoyar este plan, y nos aseguramos de que los equipos se mantengan conectados y alineados.

P. (Julio de 2025) Para mejorar la eficacia de las reuniones y respetar el tiempo de todos, recomendamos establecer pautas de etiqueta para reuniones en toda la empresa (Voicebox Digital Submission).

A. Esta es una excelente sugerencia. Muchas de estas ideas ya forman parte de la capacitación de liderazgo y las hemos compartido para su posterior revisión. Estamos trabajando para mejorar la planificación y el desarrollo de las reuniones en toda la empresa.

P. (Julio de 2025) Por favor, pongan el aire acondicionado al 100 %; hoy hace mucho calor. Están encendidos, pero no enfrían mucho. (Entrega de trabajo para el Buzón de Voz de Tecnología).

A. Sabemos que hace calor y nos preocupamos por la seguridad y comodidad de todos. El aire acondicionado ya está funcionando a máxima potencia y estamos haciendo todo lo posible con los sistemas disponibles. Hay ventiladores disponibles; pregúntele a su líder de equipo si los necesita. Por favor, utilice las salas de enfriamiento si necesita un descanso.

P. (Julio de 2025) Cuando la gente empiece a ir a trabajar a Simpsonville, ¿cómo decidirán quién se marcha del departamento de Tecnología? (Envío de trabajo para el Buzón de Voz de Tecnología).

A. Los trabajos para Simpsonville se publicarán como cualquier otra vacante interna. Necesitamos una mezcla de personas nuevas y experimentadas en Simpsonville, por lo que si no conseguimos suficientes personas experimentadas, es posible que se les pida a algunos que se muden.

P. (Julio de 2025) ¿Podemos reciclar en los sitios de KCC, incluidos los nuevos edificios en Simpsonville? (Envío de artículo a Technology Voicebox)

A. ¡Sí! Reciclamos metal, papel y cartón en todas las plantas de KCC, incluyendo Simpsonville. También estamos abiertos a nuevas ideas, así que no duden en compartir sus sugerencias para ayudarnos a mejorar.

P. (Julio de 2025) Se debería evaluar la remuneración de los empleados; se debería considerar aumentar el aumento trimestral. (Presentación de trabajo para el Buzón de Voz de Tecnología).

A. Gracias por la sugerencia. Revisamos periódicamente los salarios y las bonificaciones según la situación económica y los objetivos de la empresa. Hemos actualizado nuestros objetivos de producción, así que si los alcanzamos, podemos obtener una bonificación mayor. Hasta \$2.00 por hora trabajada por trimestre.

P. (Julio de 2025): Escuchar música mejora la productividad y la concentración. ¿Podríamos reevaluar nuestra postura actual? (Envío de trabajo a Technology Voicebox).

A. Esto entraría en conflicto directo con la dirección que el vicepresidente de Manufactura dio en la presentación "Es un gran momento para ser KCC". Si la gente escucha música, no está dedicando todo su esfuerzo y atención a su trabajo.

P. (Julio de 2025): La gente suele fumar junto a la puerta principal o la puerta de entrada de los empleados. Como invitado, considero que da mala imagen. Tampoco es justo que alguien tenga que caminar entre el humo. Creo que deberían tener una zona designada fuera del edificio. (Presentación de trabajo sobre tecnología en Voicebox).

A. Gracias por compartir esta inquietud. Entendemos y reconocemos el impacto que fumar cerca de las entradas puede tener tanto para los huéspedes como para los empleados. Se está considerando la posibilidad de establecer una zona designada para fumadores más alejada del edificio. Sin embargo, debido a limitaciones de distribución y seguridad, actualmente existen pocas opciones viables en las inmediaciones que no generen otros riesgos o dificultades. Dicho esto, seguimos evaluando alternativas que consideren las necesidades y la comodidad de todos los miembros del equipo, a la vez que mantenemos un entorno respetuoso y seguro para todos.

P. (Julio de 2025): El estacionamiento en Grassland ya es bastante pequeño, pero la gente trae remolques o vehículos extra grandes que ocupan múltiples paradas, lo que dificulta el trabajo de todos los demás . (Presentación en papel de Digital Voicebox).

A. Entendemos completamente la preocupación: el estacionamiento en Grassland es limitado, y los vehículos o remolques grandes pueden dificultar que otros encuentren espacio. Si bien coincidimos en que no es ideal, a veces necesitamos permitir que los proveedores usen el estacionamiento delantero para entregar productos de manera eficiente y segura, o para realizar tareas de mantenimiento y soporte que apoyan a nuestras operaciones de construcción y producción, y a nuestros empleados. Agradecemos la paciencia de todos y seguiremos haciendo todo lo posible para equilibrar la comodidad con las necesidades operativas. En cuanto a los empleados de KCC con remolques que ocupan múltiples puestos, es se esta abordando actualmente a nivel de gerente de planta.

P.

(Julio de 2025) El nuevo complejo de Simpsonville debe incluir sitios para vehículos recreativos con agua de 30 AMP y conexiones sépticas para algunos de nosotros que tal vez conduzcamos 1 hora más para trabajar allí y que tengamos un RV-Camper que pueda quedarse allí a veces y, por supuesto, no nos importaría una pequeña tarifa de conexión. (Presentación de documento de Technology Voicebox).

A.

Gracias por la idea de las conexiones para autocaravanas en la nueva planta de Simpsonville. Sabemos que algunas personas recorren largas distancias para ir al trabajo, y lo agradecemos. Sin embargo, el sitio está diseñado solo para uso comercial, no para pernoctaciones. Añadir puntos para autocaravanas generaría problemas legales, de seguridad y de espacio. Nos alegra que hayas compartido la idea y estamos abiertos a otras maneras de ayudar a los miembros del equipo con los largos desplazamientos.

P. (Julio de 2025) «Para fortalecer los vínculos y levantar la moral, ¿podríamos organizar deportes intramuros como sóftbol, kickball o bolos los fines de semana, ya sea contra otras empresas o dentro de la nuestra?» (Envío a Grassland Voicebox).

A. Nos encantan tus ideas creativas para eventos divertidos que fomentan el espíritu de equipo. Gracias por compartirlas. Estamos buscando organizar actividades atractivas para impulsar la moral y el trabajo en equipo. Tendremos en cuenta estas sugerencias al planificar futuros eventos, teniendo en cuenta el presupuesto y la programación de todos los departamentos.

P. (Julio de 2025) "¿Podríamos actualizar el código de vestimenta para que los hombres puedan usar pantalones cortos limpios y profesionales durante los meses más cálidos, similares a las opciones transpirables que ya se permiten para las mujeres?" (Envío a Digital Voicebox).

A. Gracias por su sugerencia sobre el código de vestimenta. Agradecemos sinceramente que los empleados compartan ideas para mejorar la comodidad y la equidad en el lugar de trabajo. Si bien comprendemos su perspectiva, tras una cuidadosa consideración, mantendremos nuestro código de vestimenta actual, que no permite el uso de pantalones cortos. Esta decisión se basa tanto en consideraciones de seguridad como en nuestro compromiso de mantener una apariencia uniforme y profesional en todos los departamentos.

P. (Julio de 2025) ¿Podríamos explorar un modelo de turnos de 4 días y 10 horas como el que usan otras empresas, donde los empleados rotan los fines de semana libres y mantienen el salario actual mientras aumentan potencialmente la producción? (Envío a Grassland Voicebox).

A. Esta es una gran idea a largo plazo. A corto plazo, la limitación reside en nuestra cadena de suministro. Buscamos constantemente piezas para satisfacer nuestras necesidades de entrega y, a menudo, tenemos unidades retiradas de la línea de producción hasta que llega una. Si cambiáramos a una semana laboral de 4 días, los retrasos en las piezas nos obligarían a trabajar más horas extra. Hoy en día, cuando una pieza se retrasa uno o dos días, afecta de 8 a 16 horas de producción. Con una semana laboral de 4 días, afecta de 10 a 20 horas de producción, lo que podría hacer que no cumplamos con los plazos de entrega o que trabajemos más viernes y sábados de lo que trabajamos actualmente para compensar la pérdida.

S = Submission
R = Response

VOICEBOX (Engagement Committee)

VOICEBOX (Comité de Participación)

S: Making sure interns or anyone moving to a new position full time gets added to group emails making sure others aren't added that shouldn't be

R: We're working on a new system that would make it easier for new hires to get started. They would either get the same access as the person who had the job before them or the access their supervisor thinks they need. This should help make sure new employees have the right tools from day one.

S: Asegurarse de que los pasantes o cualquier persona que se traslade a un nuevo puesto a tiempo completo se agreguen a los correos electrónicos grupales asegurándose de que no se agreguen otros que no deberían ser

R: Estamos trabajando en un nuevo sistema que facilitaría el inicio de las nuevas contrataciones. Obtendrían el mismo acceso que la persona que tuvo el trabajo antes que ellos o el acceso que su supervisor cree que necesitan. Esto debería ayudar a garantizar que los nuevos empleados tengan las herramientas adecuadas desde el primer día.

S = Submission
R = Response

VOICEBOX (Technology Paper)

VOICEBOX (Papel Tecnológico)

S: There needs to be another TV by the restrooms that way one can be Spanish and the other can be English

R: Thanks for the suggestion! We're working on getting a new TV. Until then, we'll make sure each slide shows both the English and Spanish answers so everyone can read the information clearly.

S: Tiene que haber otro televisor junto a los baños, de esa manera uno puede ser español y el otro puede ser inglés

R: ¡Gracias por la sugerencia! Estamos trabajando para conseguir un nuevo televisor. Hasta entonces, nos aseguraremos de que cada diapositiva muestre las respuestas en inglés y español para que todos puedan leer la información con claridad.

S = Submission
R = Response

VOICEBOX (Technology Paper)

VOICEBOX (Papel Tecnológico)

S: There needs to be a QR code or a binder in break area with past VoiceBox questions and answers so people old and new can look back on them to see if a questions has been addressed

R: Great idea — and we're happy to say it's already available! You can find past Voice Box questions and answers on flyers at the Communication Boards. They're also on our SharePoint at kcccompanies.com/voicebox anytime.

S: Debe haber un código QR o una carpeta en el área de descanso con las preguntas y respuestas anteriores de VoiceBox para que las personas antiguas y nuevas puedan mirarlas hacia atrás para ver si se ha abordado una pregunta

R: Gran idea, ¡y estamos felices de decir que ya está disponible! Puede encontrar preguntas y respuestas anteriores sobre el buzón de voz en folletos en los tableros de comunicación. También están en nuestro SharePoint en kcccompanies.com/voicebox cualquier momento .

S = Submission
R = Response

VOICEBOX (Engagement Committee)

VOICEBOX (Comité de Participación)

S: We need to make sure we are taking care of our internal customers.

R: We completely agree — taking care of our internal customers is just as important as serving our external ones. That's why we're focusing on better communication, faster response times, and making sure every department has the tools and support they need to succeed.

S: Tenemos que asegurarnos de que estamos cuidando a nuestros clientes internos.

R: Estamos completamente de acuerdo: cuidar de nuestros clientes internos es tan importante como atender a los externos. Es por eso que nos estamos enfocando en una mejor comunicación, tiempos de respuesta más rápidos y asegurándonos de que cada departamento tenga las herramientas y el apoyo que necesitan para tener éxito.

S = Submission
R = Response

VOICEBOX (Engagement Committee)

VOICEBOX (Comité de Participación)

S: Whenever we post something on FB or LinkedIn share that with the company too

R: Great suggestion — and we're already on it! Whenever we post on Facebook or LinkedIn, we also share it internally so everyone stays informed and can help amplify the message. You can find us on Facebook at KCC Companies HVAC and on LinkedIn at KCC Companies.

S: Cada vez que publiquemos algo en FB o LinkedIn, compártalo también con la empresa

R: Gran sugerencia, ¡y ya estamos en ello! Cada vez que publicamos en Facebook o LinkedIn, también lo compartimos internamente para que todos se mantengan informados y puedan ayudar a amplificar el mensaje. Puede encontrarnos en Facebook en KCC Companies HVAC y en LinkedIn en KCC Companies.

S = Submission
R = Response

VOICEBOX (Engagement Committee)

VOICEBOX (Comité de Participación)

S: We need more of the communications from Becky and Greg- it has been fantastic so far! We need to prioritize and ramp this up. Maybe an invitation to the department leaders for department news so they can share their news and break down the silos. ex. promotions YOS, SharePoint meetings, and email etiquette

R: Thank you so much for the kind words — we really appreciate it! We love your idea and agree that better communication helps everyone stay connected. We're planning to invite department leaders to share updates like promotions, work anniversaries, meeting notes, and helpful email tips to keep things moving in the right direction.

S: Necesitamos más comunicaciones de Becky y Greg, ¡ha sido fantástico hasta ahora! Tenemos que priorizar y aumentar esto. Tal vez una invitación a los líderes del departamento para recibir noticias del departamento para que puedan compartir sus noticias y romper los silos. por ejemplo, promociones YOS, reuniones de SharePoint y etiqueta de correo electrónico

R: Muchas gracias por las amables palabras, ¡realmente lo apreciamos! Nos encanta tu idea y estamos de acuerdo en que una mejor comunicación ayuda a todos a mantenerse conectados. Estamos planeando invitar a los líderes de departamento a compartir actualizaciones como promociones, aniversarios de trabajo, notas de reuniones y consejos útiles por correo electrónico para que las cosas sigan avanzando en la dirección correcta .

S = Submission
R = Response

VOICEBOX (Engagement Committee)

VOICEBOX (Comité de Participación)

S: T-shirts with a pocket like we used to have.

R: We hear you — those pocket t-shirts were a favorite for many! Unfortunately, adding pockets increases the cost by about \$1.50 per shirt, and with the number of employees we now provide shirts for, it's no longer cost-effective. We'll continue to look for affordable options that balance quality, function, and budget.

S: Camisetas con un bolsillo como el que teníamos antes.

R: Te escuchamos, ¡esas camisetas de bolsillo eran las favoritas de muchos! Desafortunadamente, agregar bolsillos aumenta el costo en aproximadamente \$ 1.50 por camisa, y con la cantidad de empleados para los que ahora proporcionamos camisas, ya no es rentable. Continuaremos buscando opciones asequibles que equilibren la calidad, la función y el presupuesto.

S = Submission
R = Response

VOICEBOX (Engagement Committee)

VOICEBOX (Comité de Participación)

S: The grey team lead shirts white lettering falls off almost immediately even before a washing and once washed it is off.

R: Thanks for bringing this to our attention — we really appreciate the feedback. We're aware of the issue with the white lettering on the grey Team Lead shirts and are currently working with our vendor to improve the quality. We're also looking into other potential vendors to help ensure this doesn't continue moving forward.

S: Las letras blancas de las camisetas grises del equipo principal se caen casi inmediatamente incluso antes de un lavado y una vez lavadas se quitan..

R: Gracias por llamar nuestra atención sobre esto, realmente apreciamos los comentarios. Somos conscientes del problema con las letras blancas en las camisetas grises de los líderes del equipo y actualmente estamos trabajando con nuestro proveedor para mejorar la calidad. También estamos buscando otros proveedores potenciales para ayudar a garantizar que esto no continúe avanzando.

S = Submission

R = Response

VOICEBOX (Technology Paper)

VOICEBOX (Papel Tecnológico)

S: Consider building additional leasable space at the Simpsonville location—similar to the model used with Shady Rays. Target tenants could include a childcare provider and a gym like Planet Fitness. As part of lease negotiations, secure employee discounts and align childcare hours with KCC shifts. This could become a strong employee benefit and recruiting advantage.

R: That's a great idea! We've actually already talked to some local real estate experts about doing something like this. Having a daycare and a gym at our Simpsonville location makes a lot of sense, especially since more of our employees will be working there soon.

S: Considere la posibilidad de construir un espacio arrendable adicional en la ubicación de Simpsonville, similar al modelo utilizado con Shady Rays. Los inquilinos objetivo podrían incluir un proveedor de cuidado infantil y un gimnasio como Planet Fitness. Como parte de las negociaciones de arrendamiento, asegure descuentos para empleados y alinee las horas de cuidado de niños con los turnos de KCC. Esto podría convertirse en un fuerte beneficio para los empleados y una ventaja para la contratación.

R: ¡Es una gran idea! De hecho, ya hemos hablado con algunos expertos locales en bienes raíces sobre hacer algo como esto. Tener una guardería y un gimnasio en nuestra ubicación de Simpsonville tiene mucho sentido, especialmente porque más de nuestros empleados trabajarán allí pronto.

S = Submission
R = Response

VOICEBOX (Concurso de Plazas de Aparcamiento Tecnológico)

S: Correct the BoM issues to decrease rework in Metal Forming.

R: We're constantly working to improve BoM accuracy, and we've already made significant progress in reducing rework in Metal Forming. As we move forward, our systems and processes are helping us identify and resolve issues more effectively than ever before.

S: Corrija los problemas de la lista de materiales para disminuir el retrabajo en el conformado de metales.

R: Trabajamos constantemente para mejorar la precisión de la lista de materiales, y ya hemos logrado un progreso significativo en la reducción de la repetición de trabajos en el conformado de metales. A medida que avanzamos, nuestros sistemas y procesos nos ayudan a identificar y resolver problemas de manera más efectiva que nunca.

S = Submission
R = Response

VOICEBOX (Grassland Paper)

CAJA DE VOZ (Papel de pradera)

S: We are hiring young people under 35 years old, but they are finding it very difficult. They are very inexperienced. The ESOP payment is for older workers. There may be a possibility to diversify some part of those shares [or benefits] for people with less age but the same number of years worked?

R: Thanks for the great idea! Our ESOP (Employee Stock Ownership Plan) has to follow federal rules, so we're not allowed to pay out early or change how shares work based on someone's age. We know it can be tough for younger employees to wait, and we're always looking for other ways to support them and help them feel like owners at every stage.

S: Estamos contratando a jóvenes menores de 35 años, pero les está resultando muy difícil. Son muy inexpertos. El pago del ESOP es para trabajadores mayores. ¿Puede haber la posibilidad de diversificar alguna parte de esas acciones [o beneficios] para personas con menos edad pero con el mismo número de años trabajados?

R: ¡Gracias por la gran idea! Nuestro ESOP (Plan de Propiedad de Acciones para Empleados) tiene que seguir las reglas federales, por lo que no se nos permite pagar antes de tiempo o cambiar el funcionamiento de las acciones en función de la edad de una persona. Sabemos que puede ser difícil para los empleados más jóvenes esperar, y siempre estamos buscando otras formas de apoyarlos y ayudarlos a sentirse propietarios en cada etapa .

VOICEBOX (Grassland Parking Spot Contest)

S = Submission

R = Response

VOICEBOX (Concurso de Plazas de Aparcamiento de Pastizales)

S: Better soundproofing. Lots of conversations going on all around can be distracting when trying to concentrate.

R: We understand how distracting it can be to concentrate with conversations happening nearby. Because we work primarily in cubicles, full soundproofing isn't really possible. We encourage anyone experiencing disruptions to kindly speak with those around them — often, people simply aren't aware they're causing a distraction and are happy to adjust.

S: Mejor insonorización. Muchas conversaciones que ocurren a su alrededor pueden distraer cuando se trata de concentrarse.

R: Entendemos lo distractor que puede ser concentrarse en las conversaciones que ocurren cerca. Debido a que trabajamos principalmente en cubículos, la insonorización completa no es realmente posible. Alentamos a cualquier persona que experimente interrupciones a que hable amablemente con quienes los rodean: a menudo, las personas simplemente no son conscientes de que están causando una distracción y están felices de adaptarse.

S = Submission
R = Response

VOICEBOX (Engagement Committee)

VOICEBOX (Comité de Participación)

S: Can we start vacation and benefits earlier for new hires? The current wait makes us less competitive and may cost us good candidates

R: We understand the concern and know that waiting for certain benefits can be challenging, especially for new employees. Our current benefits schedule is designed to support the unique demands of our production environment, but we recognize it may not be ideal for every role. We're always evaluating our benefits structure to stay competitive and attract top talent, and feedback like this helps guide those discussions.

S: ¿Podemos comenzar las vacaciones y los beneficios antes para los nuevos empleados? La espera actual nos hace menos competitivos y puede costarnos buenos candidatos

R: Entendemos la preocupación y sabemos que esperar ciertos beneficios puede ser un desafío, especialmente para los nuevos empleados. Nuestro programa de beneficios actual está diseñado para satisfacer las demandas únicas de nuestro entorno de producción, pero reconocemos que puede no ser ideal para todos los roles. Siempre estamos evaluando nuestra estructura de beneficios para seguir siendo competitivos y atraer a los mejores talentos, y comentarios como este ayudan a guiar esas discusiones.

S = Submission
R = Response

VOICEBOX (Engagement Committee)

VOICEBOX (Comité de Participación)

S: We do not have enough time to plan for vacations - we cannot plan if we have 8 hours left in a month and we have something planned a couple of months away we will get denied.

R: We understand how important it is to plan time off in advance. However, we can't officially approve future vacation requests unless you have enough to-date accrued hours to cover the time requested. That said, your supervisor can give a verbal pre-approval so you can plan ahead with confidence — the formal approval will just need to wait until you've accrued the necessary hours.

S: No tenemos suficiente tiempo para planificar las vacaciones, no podemos planificar si nos quedan 8 horas en un mes y tenemos algo planeado a un par de meses de distancia, nos lo negarán.

R: Entendemos lo importante que es planificar el tiempo libre con anticipación. Sin embargo, no podemos aprobar oficialmente futuras solicitudes de vacaciones a menos que tenga suficientes horas acumuladas hasta la fecha para cubrir el tiempo solicitado. Dicho esto, tu supervisor puede dar una aprobación previa verbal para que puedas planificar con anticipación con confianza: la aprobación formal solo tendrá que esperar hasta que hayas acumulado las horas necesarias.

S = Submission
R = Response

VOICEBOX (Engagement Committee)

VOICEBOX (Comité de Participación)

S: Make sure supervisors are giving feedback to internal candidates if they do not get the position

R: Our current process is that once a hiring board selects a candidate, that person is offered the position. If they accept — or if the top candidate declines and the board chooses to move to the next finalist — the selected individual cannot begin their new role until all internal candidates have been informed and given feedback on their interviews. If this step has been missed, it is the exception, not the norm — but even one missed conversation is too many. We will be reiterating to all Hiring Board Presidents that this step is required before any internal candidate can officially transition into their new role.

S: Asegúrese de que los supervisores estén dando retroalimentación a los candidatos internos si no obtienen el puesto

R: Nuestro proceso actual es que una vez que una junta de contratación selecciona a un candidato, a esa persona se le ofrece el puesto. Si aceptan, o si el candidato principal se niega y la junta decide pasar al siguiente finalista, la persona seleccionada no puede comenzar su nuevo rol hasta que todos los candidatos internos hayan sido informados y se les haya dado retroalimentación sobre sus entrevistas. Si se ha pasado por alto este paso, es la excepción, no la norma, pero incluso una conversación perdida es demasiado. Reiteraremos a todos los presidentes de la Junta de Contratación que este paso es necesario antes de que cualquier candidato interno pueda hacer la transición oficial a su nuevo rol.

S = Submission
R = Response

VOICEBOX (Technology Paper)

VOICEBOX (Papel Tecnológico)

S: Why do we lose our attendance bonus if we take a vacation day?

R: That's a great question — and one a lot of people wonder about. The attendance bonus is meant to reward perfect attendance at the plant. That means being here every scheduled workday without missing time, including for vacation. Even though vacation days are approved time off, they still mean you're not physically present.

S: ¿Por qué perdemos nuestro bono de asistencia si nos tomamos un día de vacaciones?

R: Esa es una gran pregunta, y mucha gente se pregunta. El bono de asistencia está destinado a recompensar la asistencia perfecta a la planta. Eso significa estar aquí todos los días laborables programados sin faltar a tiempo, incluso para las vacaciones. A pesar de que los días de vacaciones son tiempo libre aprobado, aún significan que no estás físicamente presente.

S = Submission
R = Response

VOICEBOX (Engagement Committee)

VOICEBOX (Comité de Participación)

S: Getting KCC merchandise out to certain employees that go to shows or fairs so we can advertise the company like other companies do

R: Great suggestion — and it's something we've already discussed! Our recruiting team knows they can partner with Communications/Marketing to get KCC merchandise to wear and share at shows, fairs, and other recruiting events to help represent the company.

S: Hacer llegar la mercancía de KCC a ciertos empleados que van a espectáculos o ferias para que podamos publicitar la empresa como lo hacen otras empresas

R: Gran sugerencia, ¡y es algo que ya hemos discutido! Nuestro equipo de reclutamiento sabe que puede asociarse con Comunicaciones/Marketing para obtener mercancía de KCC para usar y compartir en espectáculos, ferias y otros eventos de reclutamiento para ayudar a representar a la empresa.

S = Submission
R = Response

VOICEBOX (Engagement Committee)

VOICEBOX (Comité de Participación)

S: Start sharing any updated that might be in NHO with current employees that would be relevant to a current employee

R: That's a great point, and we agree! We've asked L&D and HR to share any updates from New Hire Orientation that could be useful for current employees. That information is sent to the Communications Department, where we determine the best way and time to share it company-wide.

S: Comience a compartir cualquier actualización que pueda estar en NHO con los empleados actuales que sea relevante para un empleado actual

R: Ese es un gran punto, ¡y estamos de acuerdo! Hemos pedido a L&D y RRHH que compartan cualquier actualización de la Orientación para Nuevos Empleados que pueda ser útil para los empleados actuales. Esa información se envía al Departamento de Comunicaciones, donde determinamos la mejor manera y el mejor momento para compartirla en toda la empresa.

VOICEBOX (Technology Parking Spot Contest)

S = Submission
R = Response

VOICEBOX (Concurso de Plazas de Aparcamiento Tecnológico)

S: There is really nothing better in my department than that we have continued with the production and moving it forward despite the absence of personnel that the company is going through, but despite that we do ok as best as possible to comply with the production.

R: Thank you for your dedication — we truly appreciate the hard work and determination your team continues to show. Keeping production moving forward despite staffing challenges is no small feat, and we couldn't do it without your efforts and this kind of positive, can-do attitude. It makes a real difference.

S: Realmente no hay nada mejor en mi departamento que haber continuado con la producción y sacarla adelante a pesar de la ausencia de personal por la que está pasando la empresa, pero a pesar de eso lo hacemos bien lo mejor posible para cumplir con la producción.

R: Gracias por su dedicación, realmente apreciamos el arduo trabajo y la determinación que su equipo continúa mostrando. Mantener la producción en marcha a pesar de los desafíos de personal no es poca cosa, y no podríamos hacerlo sin sus esfuerzos y este tipo de actitud positiva y positiva. Marca una diferencia real.

S = Submission
R = Response

VOICEBOX (Engagement Committee)

VOICEBOX (Comité de Participación)

S: We were told to prepare all of July for overtime then we don't get the overtime, and we plan accordingly for it - we should be working it if we plan for it. Some of us have second jobs that we must reach out to as well as babysitters we must schedule and they still expect to get paid if we cancel - 2 of 4 days were worked last week, this week none

R: We completely understand how difficult it is to make personal arrangements — like second jobs and childcare — based on planned overtime. Our leaders do their best to schedule based on current and projected production needs, but sometimes plans change unexpectedly. Please know this is never our goal, and we're working to provide as much advance notice as possible to minimize these disruptions and do right by our team.

S: Nos dijeron que prepararíamos todo el mes de julio para las horas extras, luego no recibimos las horas extras, y planificamos en consecuencia, deberíamos estar trabajando si lo planeamos. Algunos de nosotros tenemos segundos trabajos a los que debemos comunicarnos, así como niñeras que debemos programar y aún esperan que se les pague si cancelamos: la semana pasada se trabajaron 2 de 4 días, esta semana ninguno

R: Entendemos completamente lo difícil que es hacer arreglos personales, como segundos trabajos y cuidado de niños, en función de las horas extras planificadas. Nuestros líderes hacen todo lo posible para programar en función de las necesidades de producción actuales y proyectadas, pero a veces los planes cambian inesperadamente. Tenga en cuenta que este nunca es nuestro objetivo, y estamos trabajando para avisar con la mayor anticipación posible para minimizar estas interrupciones y hacer lo correcto para nuestro equipo.

S = Submission
R = Response

VOICEBOX (Engagement Committee)

VOICEBOX (Comité de Participación)

S: If we had training from L&D possibly education on each other's needs/communication

R: It sounds like this suggestion is asking for L&D-led sessions that help improve team dynamics through better communication and a better understanding of each other's work realities — aiming to reduce tension, increase empathy, and build a more connected workplace. The good news is our L&D team is already working on developing this type of training and has some sessions like this already being taught, with more to come.

S: Si tuviéramos capacitación de L&D, posiblemente educación sobre las necesidades / comunicación de cada uno

R: Parece que esta sugerencia pide sesiones dirigidas por L&D que ayuden a mejorar la dinámica del equipo a través de una mejor comunicación y una mejor comprensión de las realidades laborales de los demás, con el objetivo de reducir la tensión, aumentar la empatía y construir un lugar de trabajo más conectado. La buena noticia es que nuestro equipo de L&D ya está trabajando en el desarrollo de este tipo de capacitación y ya se están impartiendo algunas sesiones como esta, con más por venir.

S = Submission
R = Response

VOICEBOX (Engagement Committee)

VOICEBOX (Comité de Participación)

S: Encourage managers to put together 30,60,90-day matrix for new hires to help you learn the company, the science, and the tools - this is something Lucas Roy gives his New Hires and it is very beneficial.

R: Great comment! L&D has a very similar 30-60-90 day planning tool that they are currently teaching to our emerging leaders. It's a great way to help new hires learn the company, the science, and the tools — and we're glad to see leaders like Lucas Roy already putting it into action.

S: Anime a los gerentes a armar una matriz de 30, 60, 90 días para los nuevos empleados para ayudarlo a aprender la empresa, la ciencia y las herramientas: esto es algo que Lucas Roy les da a sus nuevos empleados y es muy beneficioso.

R: ¡Buen comentario! L&D tiene una herramienta de planificación de 30-60-90 días muy similar a la que actualmente están enseñando a nuestros líderes emergentes. Es una excelente manera de ayudar a los nuevos empleados a conocer la empresa, la ciencia y las herramientas, y nos complace ver que líderes como Lucas Roy ya lo están poniendo en práctica.

S = Submission
R = Response

VOICEBOX (Grassland Paper)

CAJA DE VOZ (Papel de pradera)

S: Why does hybrid shift have to work OT but no other shift has to

R: Thanks for sharing your concern. Overtime decisions are made based on business needs and production demands — not with any preference or bias toward a particular shift. If there are questions about how these decisions impact your team specifically, we recommend discussing them directly with your supervisor to get the most accurate and helpful context.

S: ¿Por qué el turno híbrido tiene que funcionar OT pero ningún otro turno tiene que hacerlo?

R: Gracias por compartir tu preocupación. Las decisiones sobre las horas extras se toman en función de las necesidades comerciales y las demandas de producción, no con ninguna preferencia o sesgo hacia un turno en particular. Si hay preguntas sobre cómo estas decisiones afectan específicamente a su equipo, le recomendamos que las discuta directamente con su supervisor para obtener el contexto más preciso y útil.

VOICEBOX (Grassland Parking Spot Contest)

S = Submission
R = Response

VOICEBOX (Concurso de Plazas de Aparcamiento de Pastizales)

S: The current workload expectations and accelerated timelines often feel unsustainable. I believe our team could benefit from more realistic deadlines that allow us to maintain both quality and well-being

R: We understand that the current workload and timelines can sometimes feel intense, and we truly appreciate the effort everyone puts in to meet those expectations. As a business, meeting deadlines is a critical part of our operations — but if you're feeling overwhelmed or see ways we can improve, we strongly encourage you to speak with your supervisor. Open dialogue is the best way to help find balance between performance, quality, and well-being.

S: Las expectativas actuales de la carga de trabajo y los plazos acelerados a menudo parecen insostenibles. Creo que nuestro equipo podría beneficiarse de plazos más realistas que nos permitan mantener tanto la calidad como el bienestar

R: Entendemos que la carga de trabajo y los plazos actuales a veces pueden parecer intensos, y realmente apreciamos el esfuerzo que todos hacen para cumplir con esas expectativas. Como empresa, cumplir con los plazos es una parte fundamental de nuestras operaciones, pero si se siente abrumado o ve formas en que podemos mejorar, le recomendamos encarecidamente que hable con su supervisor. El diálogo abierto es la mejor manera de ayudar a encontrar el equilibrio entre el rendimiento, la calidad y el bienestar.