KAESER COMPRESORES®

EL **CAMINO** HACIA UN **FUTURO** ASOMBROSO **Y SOSTENIBLE**

INFORME DE SOSTENIBILIDAD
2022

Contenido

3 La organización
4 Mensaje del gerente general
5 Perfil de la organización
8 Gobernanza
11 Estrategias, políticas y prácticas
11 Presencia en el mercado laboral
14 Participación de los grupos de interés
14 Contenido sobre temas materiales
15 Nueva generación CSD
15 Secotec TD
16 Caso de éxito: PTAR con uso de SAM 4.0
17 Satisfacción del cliente
18 Desempeño financiero
18 Prácticas de abastecimiento
19 Anticorrupción
19 Materiales
20 Energía
20 Agua y efluentes
21 Biodiversidad
21 Emisiones
23 Kaeser ante el cambio climático
23 Residuos
24 Empleo, diversidad e igualdad de oportunidades
25 Seguridad y salud en el trabajo
26 Formación y educación
26 No discriminación
27 Libertad de asociación
27 Trabajo infantil
27 Trabajo forzoso u obligatorio
27 Comunidades locales
29 Eventos con colaboradores y clientes
32 Reconocimiento de clientes Y2022
33 Anexo I. Índice de contenidos referencia GRI

La organización

La empresa familiar **KAESER KOMPRESSOREN S.E**., fundada en 1919 como un taller de máquinas, es actualmente uno de los fabricantes de compresores y sistemas de aire comprimido líderes del mercado. Kaeser cuenta con centros de producción en Coburgo (norte de Baviera, sede central), Moringen y Gera, dando trabajo a 7.500 personas en todo el mundo.

La gama de productos Kaeser incluye compresores de tornillo estacionario, compresores móviles para obras, compresores móviles para talleres, bombas de vacío, sopladores de émbolo, sopladores de tornillos, filtros, secadores, herramientas neumáticas y accesorios. En el apartado de los controladores para compresores, Kaeser ofrece sistemas de alta eficiencia que aplica los últimos avances tecnológicos. Su función consiste sobre todo en reducir el consumo energético de las estaciones de aire comprimido, lo cual supone un beneficio tanto para los usuarios como para el medio ambiente.

Las filiales y socios comerciales de Kaeser ofrecen al usuario los sistemas de aire comprimido más modernos, eficientes y fiables en más de 140 países. Las regiones de más importancia son los espacios económicos de la Unión Europea, EE.UU., Latinoamérica y Asia. Kaeser debe su éxito de mercado a la economía y fiabilidad de sus productos y a un excelente servicio de asistencia. De un tiempo para acá va tomando protagonismo la oferta de servicios innovadores, como son los modelos de gestión para estaciones de aire comprimido y nuevos conceptos ideados para la industria 4.0 y el mantenimiento predictivo.

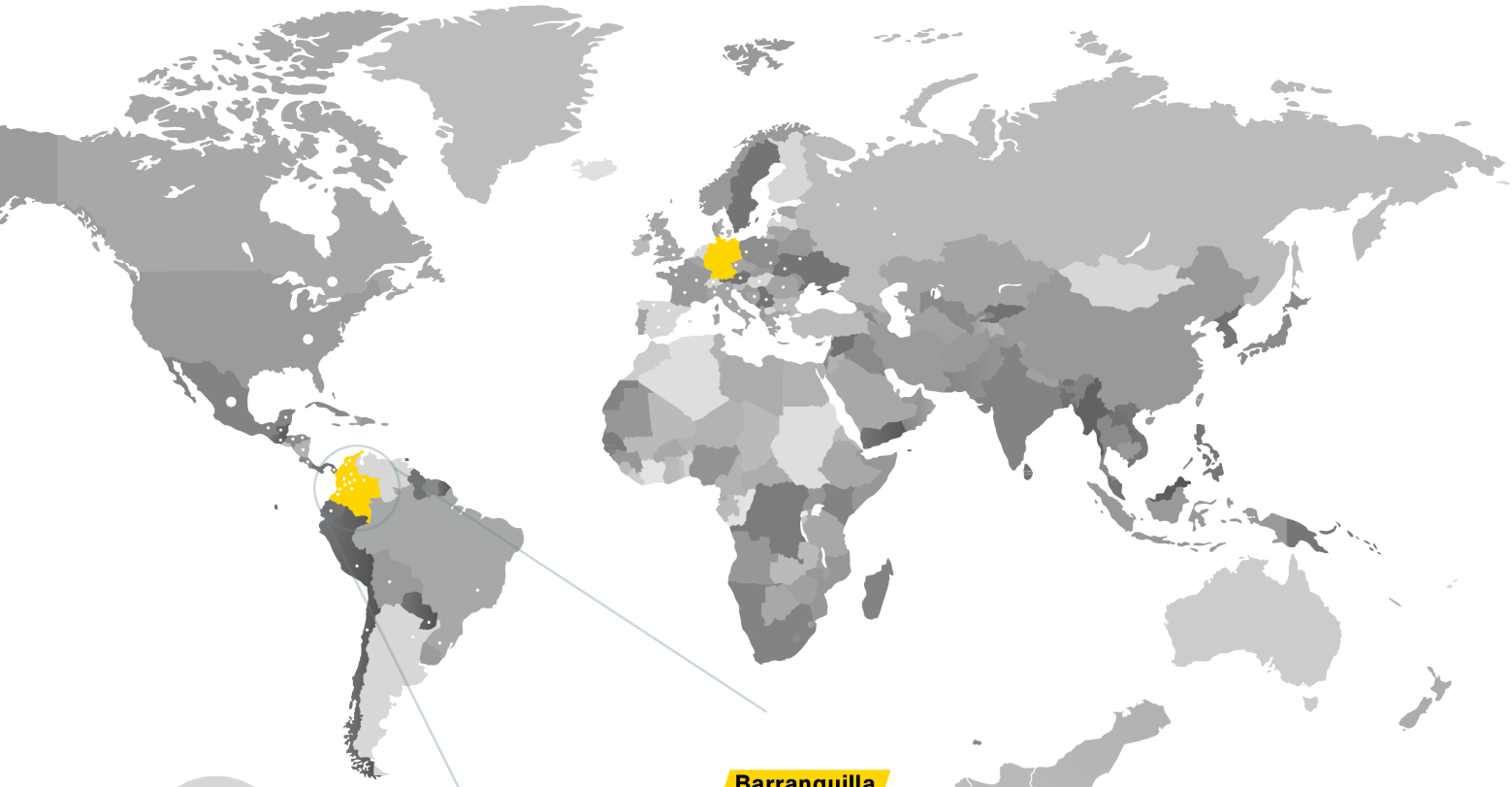
Al día de hoy, la empresa está dirigida por el Sr. Thomas Kaeser (nieto del fundador) y la Sra. Tina María Vlantoussi Kaeser1.

KAESER COMPRESORES DE COLOMBIA S.A.S.
inició a trabajar en Colombia en 1998 bajo la dirección del ingeniero industrial Nelson López; La entrada de la empresa fue impulsada por la necesidad del mercado de aire comprimido en varias industrias, lo que abrió puertas para la empresa, asegurando su éxito a través de la calidad y el soporte. KAESER de Colombia se ha consolidado como la primera empresa que ofrece soluciones completas para aumentar la productividad de las empresas con altos ahorros económicos y bajo impacto ambiental, no solo por la calidad, sino también por la tecnología de punta, el personal capacitado (incluso en casa matriz) y todos los recursos necesarios para brindar soluciones personalizadas al alcance del país.

En 2022, Kaeser en Colombia cuenta con 7 sedes en diferentes ciudades que cubren todo el territorio del país; La sede principal está ubicada en Tenjo, donde se centraliza las funciones más importantes, se brinda soporte en el sitio a todas las líneas de productos y hace presencia la oficina administrativa. [2-1]

SEDE PRINCIPAL COBURG
KAESER KOMPRESSOREN SE
Carl-Kaeser-Strasse 26

www.kaeser.de



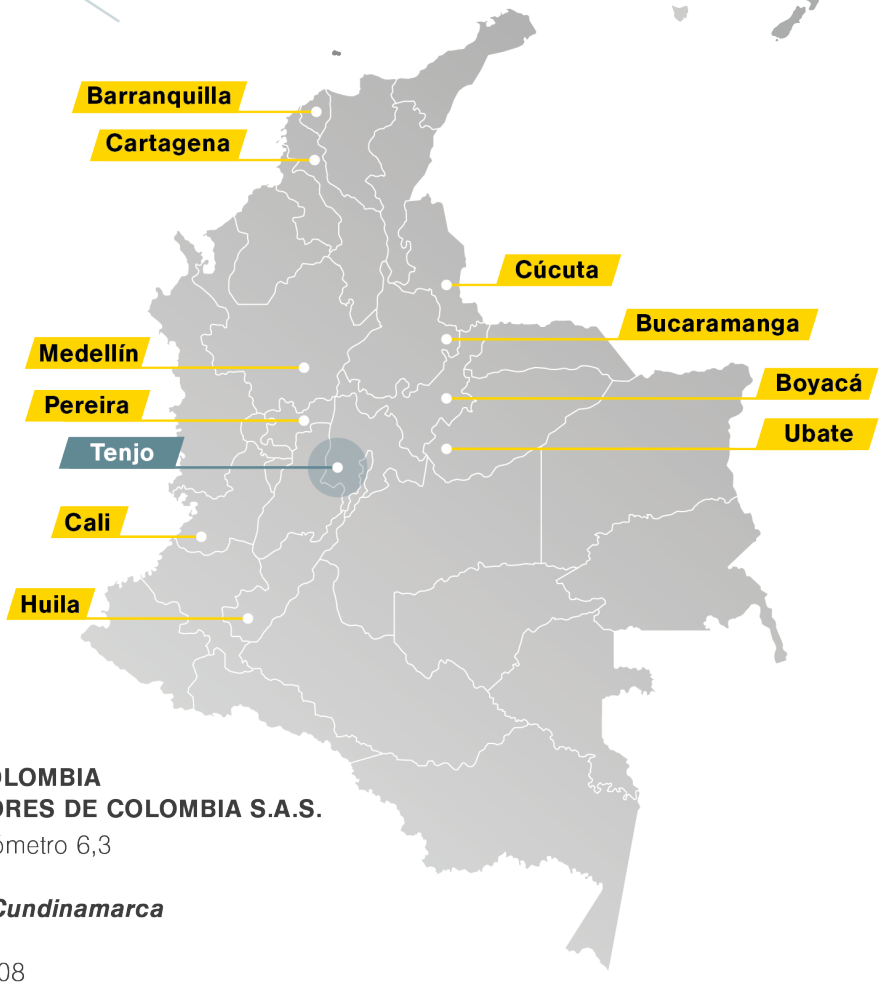
44 EUROPA

30 AMERICA

24 ÁFRICA

03 OCEANÍA

31 ASIA



- **SEDE PRINCIPAL COLOMBIA**
  KAESER COMPRESORES DE COLOMBIA S.A.S.
  Autopista Medellín, kilómetro 6,3
  Vereda La Punta
  Municipio de ***Tenjo - Cundinamarca***

Codigo Postal: 250208
Teléfono: +57 601-7429393

Acerca del presente informe

En **KAESER COMPRESORES DE COLOMBIA S.A.S.** hemos publicado nuestro Informe de Sostenibilidad de 2022. [2-2]

Este es el resultado de nuestro compromiso para comunicar como participante nuestro avance frente a los diez principios del Pacto Mundial de la ONU - COP y a nuestros grupos de interés, con referencia a los estándares de informes de sostenibilidad de GRI desarrollado por el Global Sustainability Standards Board, en su versión estándar y presentación esencial, su elaboración proporciona una imagen de los temas materiales para la organización y menciona los aportes a los objetivos de desarrollo sostenible - ODS en el marco de responsabilidad social.

Coordinación:
Comité de Sostenibilidad
Publicación: Junio 2023

Kaeser Compresores Sostenible

El presente informe cubre la gestión desarrollada en el año 2022 del 1 de enero al 31 de diciembre, para las operaciones de Kaeser Compresores de Colombia S.A.S.

Informe de comunicación sobre los avances:
UNGP COP 2022. [2-3]

UN GLOBAL COMPACT
APOYAMOS AL PACTO MUNDIAL

Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

Actualización de la información

Para el presente informe se ha actualizado el contenido acorde al estándar GRI versión 2021, siendo revisado los requisitos y desarrollados nuevos contenidos temáticos considerados como materiales. En el Anexo 1 se describen el índice de contenidos con referencia a GRI Fundamentos 2021, y las notas sobre informes de verificaciones externas. [2-4]

Mensaje
Gerente general

El año 2022 fue otro año de avance y crecimiento, seguimos comprometidos con los principios del Pacto Global de Naciones Unidas y con el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS, redujimos y compensamos nuestra huellade carbono y la de los equipos que entregamos a nuestros clientes; hemos alcanzado una compensación equivalentea la siembra de 957.271 árboles desde que iniciamos nuestro plan de compensación hace 8 años; de esta manera también motivamos a quienes reciben nuestros productos y servicios a que nos imiten, se preocupen y tomen conciencia para que sus operaciones y procesos no sigan afectando al planeta. Continuamos certificados en Carbono Neutro por ICONTEC, y renovamos las certificaciones RUC, ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001.

Recibimos reconocimientos por parte de empresas como el grupo Corona quien nos otorgó la distinción en la categoría de Sostenibilidad en su encuentro anual de proveedores, y del grupo Aliar quien nos otorgó el reconocimiento “Por nuestro compromiso al desarrollo sostenible a nivel económico, ambiental y social”.

Nuestro compromiso con el crecimiento y desarrollo de las personas es inquebrantable; seguimos promoviendo conciencia ambiental en nuestros empleados y sus familias para que a su vez difundan el mensaje entre sus conocidos; el resultado de la última encuesta de compromiso ambiental nos indica que Kaeser logra tener una muy alta conciencia ambiental organizacional, superando a la de años anteriores.

2022 fue un año donde la inflación afectó en gran manera el poder adquisitivo de todos en Colombia, debido a esto establecimos un bono por inflación con el que suavizamos el impacto en los hogares de nuestros empleados.

Gracias a nuestro enfoque y dedicación a cumplir con nuestros compromisos ambientales y sociales, nuestros resultados financieros fueron extraordinarios.

No me queda más que dar gracias a Dios, a todos los empleados, a sus familias y a nuestros clientes por el continuo apoyo, compromiso y confianza que nos ha permitido aportar en gran manera al desarrollo del país.

Muchas gracias,

Ingeniero Nelson López
Gerente General

MISIÓN:

Somos una empresa líder que ofrece soluciones de avanzada en el manejo, tratamiento y suministro de **aire comprimido** de acuerdo a los requerimientos específicos de sus clientes con el propósito de optimizar la eficiencia operativa y energética de sus procesos productivos.

Para ello contamos con equipos de excelente calidad, tecnología de punta y un recurso humano altamente calificado, comprometido y con fuertes principios éticos y morales, a través de los cuales hacemos un aporte importante al de sarrollo económico y social del país.

VISIÓN:

Afianzar nuestro liderazgo como proveedor de sistemas inteligentes de suministro y tratamiento de aire comprimido, aplicando para ello la más avanzada tecnología de ahorro energético en beneficio de nuestros clientes y el medio ambiente.

VISIÓN MEGA:

Lograr que para el año 2025, el 85% de la industria en Colombia esté beneficiándose de nuestra propuesta tecnológica

OFRECEMOS:

Última tecnología en productos y servicios, dentro de una gamade sistemas para la generación, tratamiento y suministro del aire comprimido. Experiencia en el desarrollo de proyectos de instalación de sistemas de aire comprimido.

Servicio Sigma Air Utility: Equipos en outsourcing, instalación, reparación servicio técnico, asesoría y entrenamiento técnico.

BUSCAMOS:

Cumplir con la oferta de valor en términos de ahorros y confiabilidad para la industria.

Diseñar los sistemas de compresión de acuerdo con las condiciones particulares de cada cliente. Hacer más eficiente a la industria reduciendo la Huella de carbono y el impacto ambiental.

Construcción

Plásticos

Industria

Petroleo y Gas

Tratamiento de aguas

Gases industriales

Sistemas medicinales

Transporte Neumático

Proyectos de Minería

MARCAS, PRODUCTOS Y SERVICIOS

Compresores de Tornillo Rotativo

Compresores Oilfree Air

Compresores de Pistón

Repuestos Originales

Sistema de tratamiento de aire

Herramientas & Accesorios

Depositos de aire comprimido

Compresores portátiles de Tornillo

Equipos Controladores

Equipos Sopladores

Sopladores de Lóbulos

Modelo Sigma Air Utility

Convenios de Servicio

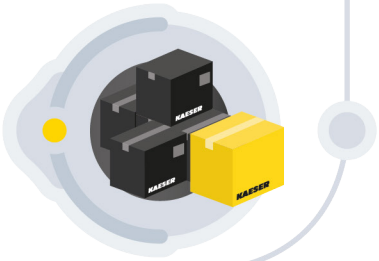
Estudios Energéticos (ADA)

Bombas de Vacío de Tornillo Rotativo

Proyectos de diseño, ventilación y tuberia.

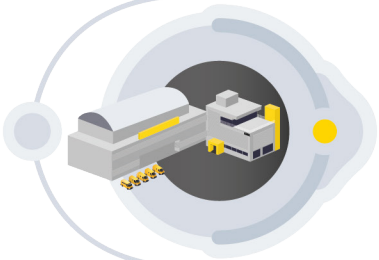
Cadena de suministro

Materias primas
Proveedores Internacionales.



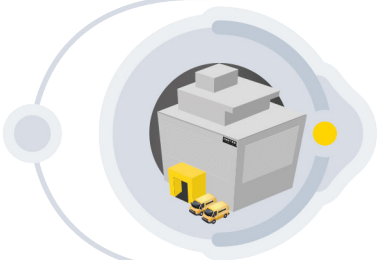
Kaeser Alemania
Casa Matriz Fabricación.

Naviera y transportadores internacionales
Agendes aduaneros de transporte



Kaeser Colombia
Ventas y Servicio.

Operaciones y logistica
Comercio exterior
Compras nacionales
Transporte Local



Sucursales
Ventas y Servicio Local.

Cliente

Nuestros Distribuidores

Punto de contacto para solventar dudas sobre el presente informe:

info.colombia@kaeser.com

Bogotá, Cundinamarca, Tolima y Llanos Orientales

MAQUITEC DE COLOMBIA

Cra. 22 #68 | Bogotá D.C
318 5609 911

DISTRIBUIDOR AUTORIZADO

Bogotá

JARGO S.A.S.

Calle 22a # 83 - 61 Int.28
320 285 5856

DISTRIBUIDOR AUTORIZADO

Bogotá, Cundinamarca y Boyacá

BEGOM REPRESENTACIONES

Cra. 2 No 1F - 237 Local 17
311 8868 156

DISTRIBUIDOR AUTORIZADO

Bucaramanga, Cúcuta y Costa Atlántica

DYCEQ TECNOLOGÍA

Av. 2 #5 - 36. Barrio Latino
317 526 4554

DISTRIBUIDOR AUTORIZADO

Cali y Zona Occidente

EQYSOL

Calle 21 #2 - 04
Barrio San Nicolás
315 3650 055

DISTRIBUIDOR AUTORIZADO

Medellín

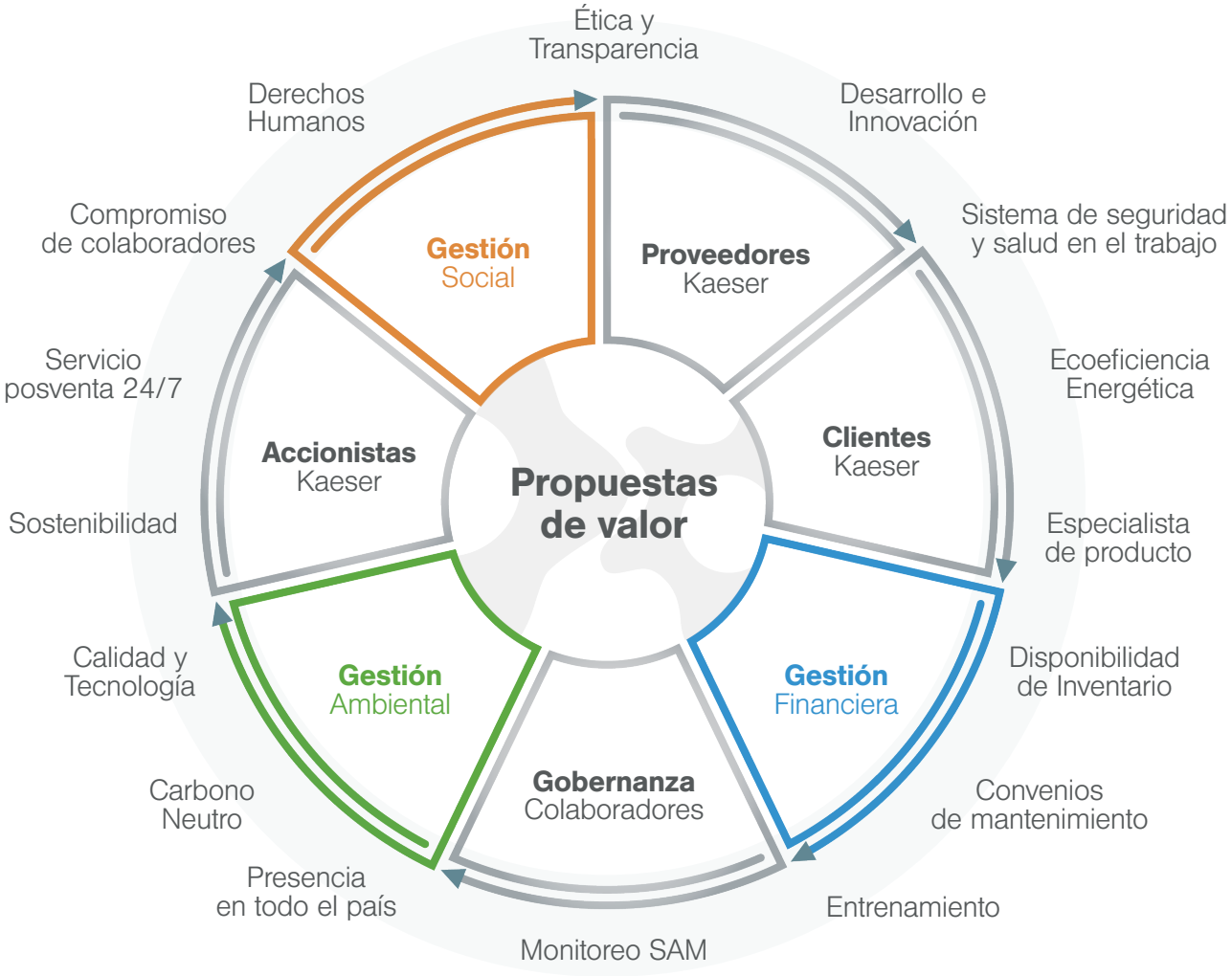
INGEASESORIAS S.A.S.

Calle 9A # 70-16
302 4063 158

DISTRIBUIDOR AUTORIZADO

Propuestas de valor

Con base en las relaciones que presenta el mapeo de propuestas de valor en Kaeser, se pueden trazar las diferentes conexiones que se han desarrollado y visualizar la sinergia que conlleva al cumplimiento de las expectativas de nuestros clientes.



Nuestros clientes han participado como grupo de interés orientado y actualizado los diferentes asuntos que aborda Kaeser Compresores en su Comité de Sostenibilidad, siendo un insumo importante en los proyectos y directrices que surgen de allí.

Certificaciones y afiliaciones a asociaciones.

Gobernanza

[2-7] [2-8]

Nuestros Colaboradores

La planta de personal en Kaeser, siendo contabilizada al final del periodo objeto del presente informe como media de toda la vigencia, se encontró distribuida de la siguiente forma.

Sucursal	Directos	Aprendices	Temporales
Barranquilla	18	1	7
Tenjo	142	9	52
Bucaramanga	10	0	4
Cali	37	1	6
Cartagena	3	0	0
Medellín	23	1	7
Subtotal	223	12	76
Total Planta	**321**		

En 2022 el 100% de nuestros colaboradores se encontraban vinculados tiempo completo a la organización.

Todos los trabajadores directos inicialmente se vinculan como temporales a la empresa.

Durante el 2022 no se presentó ninguna fluctuación abrupta que afectará negativamente, y por el contrario se obtuvo un crecimiento en el número de personas.

65%
Hombres

35%
Mujeres

A nivel nacional Kaeser contó con altos ejecutivos definidos en cargos de Directores y Gerentes liderando cada sucursal (locales), representando aproximadamente un 6% en cada sede o sucursal . [202-2]

Estructura de gobernanza y composición.

Comité de Gerencia

La casa matriz en Colombia está representada por el Ingeniero Nelson López, quien funge como Gerente General, responsable del cumplimiento de la normativa interna de la empresa así como de la gestión y consecución de los objetivos para Alemania; por su parte, nombró representantes en cada área de la organización, desde donde se administra el control interno. En este caso, es importante resaltar que un determinado gerente es responsable de cada área y se encarga de la gestión interna así como el resultado del logro de metas y desempeño de su grupo de trabajo, y contribuye al desarrollo de la subsidiaria.

Si bien la toma de decisiones internas está a cargo del Gerente General, quien es responsable del óptimo funcionamiento de la organización en Colombia, estas determinaciones son acordadas previamente con los gerentes de cada área, tal como se indica a continuación. [2-9] [2-10] [2-11]

- Gerente General
- Gerente de Servicio
- Gerente de Talento Humano
- Gerente de Servicio
- Gerente Financiera
- Gerente de Operaciones

Comité de ética

Para asegurar el óptimo desarrollo de las normas éticas y de buen gobierno, la empresa ha designado un comité de ética, el cual es responsable del cumplimiento de las normas, supervisión y decisión sobre los asuntos definidos en el código de ética, y está integrado por:

- Gerente General
- Gerente de Servicio
- Gerente de Talento Humano
- Gerente de Ventas
- Gerente Financiera
- Gerente de Operaciones
- Oficial de Cumplimiento

Comité de Sostenibilidad

En el marco del modelo de Sostenibilidad en Kaeser el comité se estipuló como espacio de participación, con el objetivo de alinear las políticas, los objetivos, actividades, proyectos y programas con aspectos sociales, ambientales y económicos de la organización, esta conformado por: [2-13]

- Gerente General
- Gerente de Servicio
- Gerente de Talento Humano
- Gerente de Ventas
- Gerente Financiera
- Gerente de Aplicaciones
- Gerente de Operaciones
- Directora HSEQ
- Coordinadora SST
- Coordinador de Sostenibilidad

Principios de Sostenibilidad y Responsabilidad Social de la Organización

[2-17]

- Convicción, como manifestación de la voluntariedad de asumir decisiones y acciones frente a las necesidades, intereses y expectativas de nuestras partes interesadas.
- Compromiso y responsabilidad, con las consecuencias e impactos de nuestras acciones y decisiones.
- Planificación de la gestión, donde la definición de políticas, estrategias, objetivos, metas y programas están alineados bajo criterios socialmente responsables.
- Desarrollo de capacidades y habilidades para anticipar, responder y manejar temas y problemáticas relacionadas con las expectativas y demandas sociales de las partes interesadas.
- Coherencia entre nuestro esquema de valores, las decisiones y las acciones.
- Mejora continua que implica un sentido ético con el mejoramiento de nuestros procesos en las dimensiones económica, social y ambiental.
- Transparencia, respetando y vigilando acciones, procedimientos y documentos, con la facilidad en el acceso a la información al momento de ser necesitada, a través de los medios y alcances legales para tal efecto.
- Responsabilidad en el cumplimiento de acuerdos, de forma que nuestros actos sean coherentes a los códigos de conducta, declaraciones y estándares de gestión proclamados.
- Integración, de medidas de carácter ambiental, social y económico, para un correcto desarrollo sostenible.
- Equidad, brindando las condiciones para que la igualdad, el respeto, la justicia y la gestión se presenten sin falta alguna en los procesos y actividades de la organización.
- Rendición de cuentas, generando la transparencia y confianza que nuestros grupos de interés requieren.

- Principio de Precaución, favoreciendo la adopción de medidas protectoras ante las sospechas que productos o servicios puedan generar un riesgo grave para la salud o el medio ambiente.

Funciones y Responsabilidades del Comité de Sostenibilidad

[2-14]

- Liderar el proceso de transformación hacia una organización sostenible.

- Fomentar la cultura de la sostenibilidad en todos los colaboradores.

- Propender por la integración de los programas de sostenibilidad en la compañía.

- Aprobar las actividades, los proyectos y los programas de sostenibilidad para integrarse a Kaeser.

- Promover el modelo de sostenibilidad en las distintas actividades de la cadena de valor.

- Mantener y hacer seguimiento a la estrategia de sostenibilidad en la organización.

- Desarrollar herramientas y soluciones para la buena ejecución de programas y cumplimiento de la Política de Sostenibilidad y Responsabilidad Social.

- Revisar y aprobar anualmente el Informe de Sostenibilidad.

- Comunicar a los grupos de interés, el resultado de la implementación de las medidas de sostenibilidad y responsabilidad social organizacional.

- Brindar ideas para realizar actividades, proyectos y programas dentro del esquema del modelo de sostenibilidad.

- Promover la creación de alianzas que fortalezcan las acciones del modelo de sostenibilidad.

Conflicto de Interés

Kaeser Compresores de Colombia S.A.S., reconoce que a través de la amplitud de contactos que sus colaboradores con contratos a término indefinido o trabajadores en misión tienen con distintas personas y organizaciones, se pueden generar situaciones en las que se crucen los intereses de la empresa y la de los propios empleados, con el fin de preservar los intereses de la organización y de sus colaboradores, proteger su integridad y reputación de cualquier sospecha o duda que se pueda surgir como producto de la toma de decisiones propias del negocio, así como de las actividades personales de los colaboradores, se ha implementado la Política de Conflicto de Intereses MSyS. [2-15]

Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales

Periódicamente se tiene en cuenta como insumo en los Comités de Sostenibilidad las diferentes evaluaciones organizacionales que Kaeser recibe de las partes interesadas, y que comparten temas de sostenibilidad con miras a promover prácticas de desarrollo sostenible en asuntos de triple cuenta de resultado. Una vez se tabula toda la información anterior, en sesión del Comité de Sostenibilidad, se presentan los resultados de forma que permitan dirimir aquella materialidad que amerite ser incorporada e informada en el informe de sostenibilidad.

Los comités de sostenibilidad se llevan a cabo cuatrimestralmente, y evalúan los temas relevantes e inquietudes críticas que puedan afectar temas ambientales, sociales o al apoyo frente a objetivos de desarrollo sostenible (ODS). [2-12] [2-16] [2-18]

Dentro de los temas evaluados por el comité estuvieron:

Revisión de la Ley 2173 de 2022 sobre siembra de árboles; gestión de debida diligencia.

Responsabilidad Social Empresarial; donaciones a la fundación Roca Internacional para uso en programas sociales con énfasis al apoyo de la infancia vulnerable.

Apoyo a la compensación de huella de carbono por clientes; campaña HAZ QUE TUS ACTOS SUMEN.

Mejorar la transparencia pasiva de la organización; comunicando a las partes interesadas de Kaeser los Informes verificados de Gases de Efecto Invernadero e Informes de Sostenibilidad en la página web de la organización.

Revisión de resultados de auditorias de clientes; realimentación del ejercicio y de los reconocimientos por buen desempeño (-finalista servicios gran empresa en Proveedor Ejemplar Nutresa, -alta calificación de proveedores por IKUS para Femsa, -reconocimiento proveedor sostenible Grupo Corona, -reconocimiento proveedor sostenible Aliar SA).

Renovación del apoyo a planes posconsumo nacionales en la gestión de baterías y llantas usadas.

Implementación de un tratamiento biológico en trampas de grasas, con las recomendaciones del asesor Byodinamic.

Verificación del Inventario de Huella de Carbono alcances 1-2-3, y continuación con la certificación de CARBONO NEUTRALIDAD.

Socialización de resultados sobre la encuesta de conciencia ambiental organizacional, con un promedio de 78,1% equivalente a muy alta conciencia ambiental.

Socialización campaña de equidad de género; construcción del slogan 2022 para Kaeser en apoyo al ODS 5 “UN CORAZÓN LLENO DE EQUIDAD BRILLA CON SU PROPIA FELICIDAD”.

Participación en la socialización del POMCA Río Bogotá por el municipio de Tenjo.

Participación cuarta medición aporte a ODS Colombia.

Política y proceso de remuneración

En Kaeser creemos en el talento y en el desarrollo personal de los colaboradores, por ello contamos con políticas remunerativas orientadas a la equidad y bienestar económico. Desde la alta dirección se ha planteado el establecer criterios que permitan alinear un buen uso, así como brindar buenas prácticas de bienestar y crecimiento personal. Centralmente en la definición de la política de Kaeser se instaura que “Toda política salarial debe ser dinámica, debe de adaptarse permanentemente a las características, momento y tamaño de la organización y a su vez a los cambios del entorno que la rodea”.

i. Desde la Gerencia General, la Gerencia de Talento Humano y el apoyo de la Coordinación de Nómina, se realiza un trabajo conjuntamente en la planificación de la retribución económica de los colaboradores.

ii. En Kaeser Compresores poseemos un comité de valoración conformado principalmente por el comité directivo, el cual tiene la responsabilidad de garantizar el mantenimiento y actualización de las valoraciones de los cargos, para definir la remuneración de los colaboradores.

iii. Anualmente se realiza la actualización del estudio de salarios que se encuentra en el mercado, para poder estar a la delantera de las empresas del sector y brindar mayor satisfacción a nuestros colaboradores.

Kaeser Compresores de Colombia define una estructura salarial por asignación de puntos a cada cargo de la compañía basado en dos ítems:

Categoría (Alta, media y baja)

Banda salarial (Mínima, media y máxima)

Lo anterior nos permite estar alineados frente al mercado laboral del sector, no solamente basados en un salario competitivo sino en los diferentes beneficios económicos y emocionales otorgados a los colaboradores. [2-19] [2-20]

Presencia
en el mercado laboral

(Ratio de compensación).

Como organización se tiene establecido evaluar la competitividad de las remuneraciones, sin embargo, por su carácter confidencialidad no podemos divulgar dicha información pero se hacen referencias de la misma frente a porcentajes y ratios manejados.

Para el último año el porcentaje de aumentos para toda la compañía osciló entre el 14% y el 16% como reconocimiento a la buena labor y desempeño conseguido, además para colaboradores con ascenso su porcentaje de aumento fue superior acorde a la política, lo que permitió a la organización estar entre los porcentajes de aumentos más altos de su sector.

Las tendencias para el inicio de año no se veían favorable para las compañías, sin embargo, la apuesta fue mantener un aumento considerable de salarios acorde al reporte de tendencias y salarios de Metaconsulting, siendo así, Kaeser Compresores se ubico en el grupo de empresas que tuvo aumentos mayores al 10%.

Teniendo en cuenta que Colombia cuenta con un salario mínimo legal, en Kaeser Compresores de Colombia el ratio para los pasantes o practicantes Sena fue 1, y para el total de colaboradores con contrato directo o indirecto a nivel nacional el ratio estuvo por encima de 1, siendo el salario mínimo en Kaeser superior al establecido por la ley nacional. [2-21] [202-1] [405-2]

Estrategia, políticas y prácticas

(Código de Ética y Buen Gobierno).

El Código de Ética y Buen Gobierno se ha elaborado con el fin de ser una guía de conducta adecuada con principios y valores que reflejan nuestro accionar ético, es complementario a todas las demás normas que la organización tiene establecidas y puede ser consultado para sus colaboradores en la carpeta compartida destinada para ello.

Enmarca que todo colaborador de Kaeser debe actuar con integridad y reflejar positivamente los valores de la organización y su excelente reputación, dejando siempre en alto el buen nombre de la organización, igualmente las relaciones laborales de la compañía deben desarrollarse en un ambiente sano, cortés y de respeto.

Contamos con una Declaración de Valores y Compromisos Éticos en donde se ha plasmado las normas ideales de comportamiento sobre las que descansa la cultura de la organización y en donde el colaborador consciente de la responsabilidad social que le corresponde como integrante de Kaeser en la construcción de una cultura ética, se compromete con su firma a observar los valores de la organización adelantando las acciones necesarias para asegurar su difusión, apropiación y cumplimiento entre los compañeros de trabajo. [S1-1]

Política de Sostenibilidad y Responsabilidad Social

Kaeser comprometido con la sostenibilidad y la responsabilidad social, asume el deber de ser una organización generadora de desarrollo en las dimensiones económica, social y ambiental, orientada a responder a las necesidades de los grupos de interés.

Sabemos que el bienestar de los colaboradores también hace parte de un equilibrio entre el trabajo, la familia y su estado emocional; por ello Kaeser, diseña programas para aportar a nuestros colaboradores y sus familias “EN BÚSQUEDA DE LA FELICIDAD”.

En esta política conjunta, Kaeser apoya aquellas iniciativas que vayan en contra del soborno y la corrupción, por lo que integra la transparencia como uno de los pilares dentro del esquema de sostenibilidad, la ética y la responsabilidad.

En el aspecto ambiental, se asume el compromiso de trabajar por medio de programas que minimicen el impacto en el uso de recursos derivado de las operaciones; entendiendo la corresponsabilidad frente a los impactos del cambio climático, por lo cual asumimos esa responsabilidad brindando nuestro apoyo al reducir y mitigar los efectos de los gases efecto invernadero que generan nuestros procesos. Igualmente ayudamos a compensar los GEI generados por los equipos que se comercializan, donde es importante brindar a los clientes la oportunidad de poder mitigar aquellos impactos por consumo energético en el uso de los mismos.

Esta política vincula la declaración de apoyo a los Derechos Humanos, y el compromiso para evitar la ocurrencia de actos que atenten o violen esos derechos, ya sea en nuestros procesos o en nuestra cadena de suministro. [2-22]

Comprometidos
con el ambiente

Utilizamos medidas apropiadas para monitorear, evaluar y controlar los impactos ambientales actuales y futuros de nuestras actividades y servicios, siempre de acuerdo con las leyes locales y estándares internacionales.

Kaeser se ha comprometido con la protección del ambiente desde su fundación, y desde nuestra casa matriz ha desarrollado una política medioambiental para garantizarlo.

A través de la cláusula de política ambiental incluida en los contratos de trabajo, todo colaborador sigue estrictamente las normas establecidas para proteger el ambiente, prevenir la degradación ecológica, preservar los sistemas naturales y la calidad ambiental de cada región, tales como suelo, hidrología, fauna y flora, y en general siguiendo todos los principios organizativos.

Para Kaeser, el uso sostenible de la energía significa su uso racional y consciente para optimizar recursos, reducir los costos de energía, reducir las emisiones de dióxido de carbono y otras sustancias nocivas para preservar el ambiente. [2-23]

Declaración sobre
derechos humanos

Estamos comprometidos con el respeto y el cumplimiento de los derechos humanos, reconociendo que debemos promover su protección y contribución de manera participativa y activa.

Kaeser hace un llamado a sus grupos de interés a comprometerse a respetar los derechos humanos y a trabajar en conjunto para oponerse a cualquier actividad que socave su adecuada gobernanza.

Respeto a los derechos
fundamentales y los derechos humanos

Promovemos la igualdad de oportunidades y el trato igual entre nuestros colaboradores, independientemente del color de su piel, su raza, nacionalidad, origen social, discapacidad, orientación sexual, ideología política o creencias religiosas, sexo o edad.

Respetamos la dignidad personal, la esfera privada y los derechos personales de cada uno.

No empleamos a nadie contra su voluntad ni obligamos a nadie a trabajar. No toleramos ningún trato inaceptable de nuestros colaboradores tales como maltrato psicológico, acoso personal o sexual, o discriminación.

Ofrecemos a nuestros colaboradores salarios adecuados y respetamos el salario mínimo interprofesional marcado por la ley. También respetamos el horario de trabajo máximo estipulado en la normatividad.

Reconocemos la libertad de asociación de los empleados dentro de los límites legales. Ni favorecemos ni desfavorecemos a los miembros de organizaciones de trabajadores o de sindicatos.

Transparencia y
Anticorrupción

Con el objetivo de generar lineamientos estratégicos que permitan prevenir y eliminar conductas y actividades que atenten contra la ética empresarial y el buen nombre de la organización, se creo nuestra propia hoja de ruta hacia la transparencia colectiva en los procesos productivos, comerciales y administrativos, haciendo parte a todos los diferentes grupos de interés.

Política de Transparencia y Ética Empresarial

Entendiendo la corrupción como uno de los grandes problemas que afecta la estabilidad y sostenibilidad del país, es una obligación y un compromiso de todos los actores tanto públicos como privados generar programas de conciencia y control para cerrarle las puertas a este flagelo, para ello Kaeser se suma al propósito nacional de transparencia en Colombia.

Kaeser reafirma su compromiso de cero tolerancia con actividades ilícitas que se orienten a cualquier tipo de acciones ilegales tales como sobornos gubernamentales o comerciales de cualquier grado o nivel, o cualquier actividad que se considere corrupta en el marco de la transparencia y la responsabilidad de la organización.

Así mismo, se cuenta con buenas prácticas en el ejercicio de las actividades en la cadena de suministro nacional e internacional, orientadas al aseguramiento y la transparencia. Para ello, se desarrollan programas de capacitación en contra de actividades ilícitas como el contrabando, tráfico de estupefacientes, tráfico de sustancias para el procesamiento de narcóticos, terrorismo, financiación del terrorismo y tráfico de armas.

Negocios libres de actividades corruptas

Kaeser desarrolla todos sus negocios y operaciones de manera ética con transparencia, responsabilidad y libres de actos de soborno o corrupción. La organización prohíbe en todo momento las prácticas de soborno a sus colaboradores, contratistas o en la relación con terceros.

Ética en la cadena de suministro

Kaeser a través de su política de compras garantiza la transparencia de todas sus operaciones, la negociación honesta y la selección de fuentes de aprovisionamiento fiables y continuas.

En Kaeser no ofrecemos, prometemos o brindamos nada a un proveedor a cambio de obtener una ventaja inapropiada para la organización. Conservamos un trato amable y honesto con nuestros proveedores con el fin de mantener relaciones sólidas y duraderas, y esperamos que se obtengan ganancias razonables. Allanamos a todos los proveedores potenciales a una consideración imparcial y uniforme. [2-24]

Mecanismos de asesoramiento y atención a grupos de interés

Kaeser dispone de diferentes canales de comunicación para sus grupos de interés, por el cual se reciben y dan trámite a los mensajes relacionados con peticiones, quejas reclamos, sugerencias, asesoramientos y denuncias. [2-26]

PQRS: El sistema de gestión recibe sus peticiones, quejas, reclamos y sugerencias. MSyS. [413-1 viii]

co.kaeser.com/conozca-kaeser/contactos/pqrs/

LÍNEA ÉTICA: Los grupos de interés pueden comunicar sus consultas relacionadas con ética, conflicto de intereses y anticorrupción, estos mensajes son enviados al oficial de cumplimiento de transparencia para dar su debido trámite. Comité de Ética.

lineaetica.colombia@kaeser.com

DENUNCIAS: se encuentra disponible un cuestionario para recibir denuncias, incluyendo los aportes anónimos. Oficial de Cumplimiento.

co.kaeser.com/conozca-kaeser/contactos/

Kaeser realiza dentro de sus programas de inducción y reinducción anual capacitaciones a colaboradores en temas de prevención antilavado de activos, programas de ética empresarial anti corrupción y anti soborno. Dispone a su vez de un Oficial de Cumplimiento quien reporta a la alta gerencia eventos de este tipo, y se cuenta a su vez con una línea de atención de denuncias la cual asegura total confidencialidad, imparcialidad o cualquier tipo de represalias hacia el denunciante.

Cumplimiento legislativo y normativo:

Kaeser no percibió multas en la vigencia del presente informe, ni ha incurrido o tiene conocimiento de alguna sanción por incumplimiento legal o normativo. [2-27]

Procesos para remediar impactos negativos

En el caso de quejas y reclamos, el procedimiento consiste en recibir la queja y diligenciar el formato F-140202-COL-Customer Complaint Form hasta el recuadro de asignación y enviarlo como tarea por correo electrónico a la persona encargada de aclarar o resolver la dificultad dentro de la organización.

Nuestros colaboradores disponen de tres (3) días hábiles para contactar al solicitante y resolver dicha situación, dejando evidencia escrita de la respuesta entregada. Se incorpora en el formato la solución dada al problema, indicando la fecha de cierre y si el solicitante ha quedado satisfecho. Por último, se comunica la respuesta de la tarea asignada por la representante MSyS quien archivará la queja y mantendrá registro si es el caso de acciones correctivas.

La respuesta a peticiones, quejas, reclamos, sugerencias o denuncias quedan por escrito en los correos y en los informes de gestión.

Comité de Ética y protocolo de investigación medidas disciplinarias:

Kaeser impondrá las medidas disciplinarias que se adapten a la naturaleza y a las circunstancias de cada violación particular al Código de Ética y Buen Gobierno. En los casos donde las violaciones de naturaleza grave sean identificadas y concluidas como tal, conllevan al despido del colaborador que la causó.

Régimen sancionatorio Sagrilaft:

Las disposiciones contenidas en el Manual SAGRILAFT, hacen parte de las políticas, normas y procedimientos establecidos por Kaeser, por lo cual son de estricto cumplimiento por parte de todos los colaboradores de Kaeser Compresores y la violación o incumplimiento de este se considera una falta grave. La imposición de la sanción se realizará de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y el contrato de trabajo de Kaeser Compresores.

Prevención de conflictos y represalias:

Kaeser, expresa su compromiso de aunar esfuerzos para prevenir los conflictos interpersonales y organizacionales, minimizando el riesgo de represalias de llegarse a presentar situaciones conflictivas.

Código Ético y bases de cooperación para proveedores y contratistas:

Kaeser pretende reforzar la sostenibilidad de su cadena de suministro, invitando a todos los participantes de la misma (proveedores, contratistas, transportadores y otros) a manifestar su compromiso con la ética, la calidad y la conducta profesional, trabajando en el cumplimiento de los requisitos legales, laborales, en derechos humanos, de seguridad y salud en el trabajo, y ambientales. [2-25]

Participación
de los grupos de interés

(Enfoque para la participación de los grupos de interés).

Identificamos a continuación nuestros grupos de interés con los que se relaciona la organización:

Participación interna

Accionistas | Proveedores | Colaboradores | Clientes

Participación externa

Medios de Comunicación | Gremios | Comunidades Locales | Gobierno Nacional | Politica y Sociedad

Cada dos años Kaeser genera un ejercicio de consulta abierta a todos sus grupos de interés, donde se cuestionan y examinan diferentes asuntos económicos, sociales y ambientales en el desarrollo de su misión, para permitir enfocar acciones de la organización sobre sus decisiones e impactos, y que permitan integrar responsabilidad en el desempeño y sus relaciones.

La implementación de acciones frente a Sostenibilidad y Responsabilidad Social Empresarial en Kaeser, ha permitido atender la necesidad de asegurar ecosistemas saludables, de equidad social y buena gobernanza. [2-29]

Convenios de negociación colectiva

Kaeser compresores no presenta convenios de negociación colectiva, sin embargo, en nuestro código de ética se expresa el respeto de los derechos colectivos acorde a la ley dado que son derechos laborales, y cabe indicar que las condiciones actuales y los términos de empleo están igualmente conforme a la normatividad vigente.

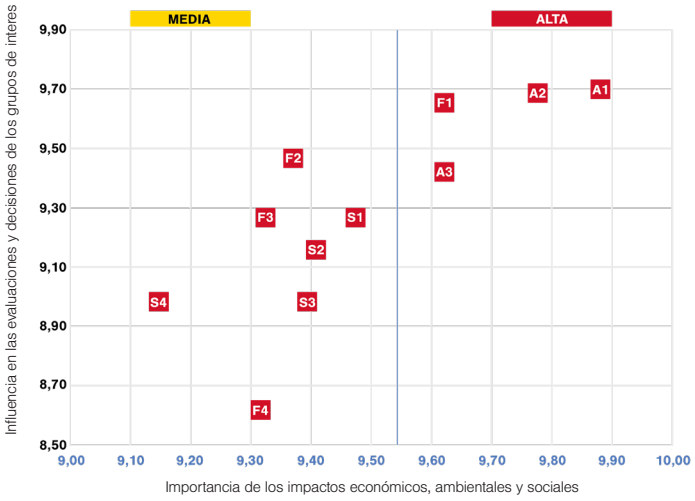
Kaeser posee políticas y programas orientados a mantener un ambiente laboral decente con miras a reducir desigualdades, con un plan de beneficios que logren mejorar y aporten a la calidad de vida de nuestros colaboradores. [2-30]

Contenidos sobre
temas materiales

El proceso que se determinó para generar información acerca de los aspectos materiales y cobertura, fue la realización de una consulta abierta a los grupos de interés con aplicación de una encuesta que indagara sobre materialidad, y permitiera analizar en una primera parte la relevancia que tiene la información que Kaeser hace pública acerca de su Responsabilidad Social Empresarial , y en otra segunda parte buscar priorizar áreas de actuación en la que se deba tener enfoque y apoyo. Finalmente se preguntó acerca de cuáles elementos de Kaeser consideran estar bien manejados, los que se deban corregir y los que se deban empezar a gestionar.

Los aspectos materiales identificados por Kaeser a través de sus grupos de interés y que han sido evaluados internamente como relevantes, se presentan a continuación en su alcance 2021-2022. [2-17]

GESTIÓN SOCIAL	- Ética y transparencia	S1
	- Salud y seguridad en el trabajo	S2
	- Gestión del colaborador	SE
	- Acción social frente a comunidades	S4
GESTIÓN AMBIENTAL	- SGA Kaeser ante el cambio climatico	A1
	- Enfoque de sostenibilidad	A2
	- Ecoeficiencia (Productos y servicios)	A3
GESTIÓN FINANCIERA	- ID+i Investigación. Desarrollo e innovación	F1
	- PT Promoción de productos y servicios	F2
	- Servicio al cliente	F3
	- Políticas y gestión del riesgo	F4



Nueva generación CSD

60 hp a 125 hp

¡Recupere hasta el 96% de la energía total del compresor como energía térmica en su proceso!

La recuperación de calor ahorra energía, dinero y disminuye generación GEI.

CSD – Potencia convertida en eficiencia

- **Más aire comprimido**

3 variantes adicionales de presión para compresores YD (total de 6).

Mejor adaptación a los requerimientos de presión de los clientes y aumentos de caudal FAD entre un 5% a un 20% con las nuevas variantes.

Secotec TD

162 cfm a 279 cfm @ 60Hz

Con R-513A (Refrigerante preparado para el futuro.

El uso de gases efecto invernadero está cada vez más estrictamente regulado alrededor de todo el mundo. Los refrigerantes de uso común hoy en día son cada vez más escasos y es probable que sea más rápido su desaparición cuando su potencial de calentamiento global (GWP) sea mayor.

El GWP del 513A es significativamente más bajo en comparación a los refrigerantes que se han utilizado comúnmente en secadores refrigerativos hasta la fecha.

Construidos para toda la vida:

La Transmisión y los rodamientos del eje impulsor son completamente libres de mantenimiento.

La unidad de ventilación del equipo no requiere ningun tipo de mantenimiento.

Se ha mejorado la accesibilidad para el separador de aceite.

Con menos energía

Unidades de compresión totalmente nuevas y mejoradas.

Transmisión de potencia eficiente a través de engranajes.

Siempre la más alta eficiencia para el sistema de potencia.

Unidad de ventilación controlada por frecuencia.

Hasta un 96% recuperable como aire caliente a través de ductos

R-513A es técnicamente equivalente al R-134a. No es tóxico ni inflamable.

Adicionalmente, la instalación de intercambiadores de calor altamente compactos , como SECOPACK LS y condensadores de microcanales, reduce considerablemente la demanda de refrigerante. Para conocer más información visite nuestro sitio web.

Suministrado para asegurar la sostenibilidad futura.

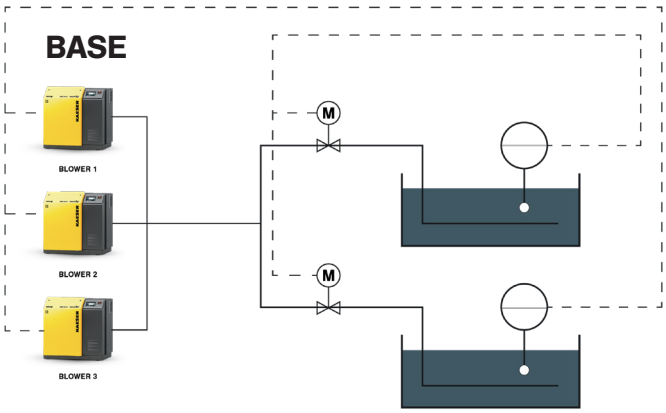
Refrigerante	Potencial de calentamiento Global (GWP)
R-404A	3.992
R-407A	2.107
R-410A	2.088
R-407C	1.774
R-134A	1.430
R-513A	631

Caso de éxito:

Ecoeficiencia en una planta de tratamiento de aguas residuales PTAR con uso de SAM 4.0

En el tratamiento de aguas residuales a través de un reactor biológico, es fundamental mantener un flujo constante de aire que garantice la disolución de oxígeno en el agua residual en concentraciones adecuadas, para que el material biológico que realiza la descomposición del material contaminante se mantenga activo y funcional de acuerdo a los parámetros y condiciones esperadas del proceso biológico.

Es fundamental entonces que se provea al reactor de una cantidad adecuada de oxígeno a través del aire que se disuelve en la mezcla, esto debido a que, cantidades inferiores de aire ralentizan la actividad de las bacterias llegando incluso a disminuir su población y con ello demorar el proceso, incluso por fuera de los parámetros esperados para manejar los volúmenes de agua en cada planta. Cantidades superiores a lo esperado en oxígeno disuelto también generan reacciones poco favorables para el proceso bioquímico. Por esta razón proveer la cantidad adecuada de aire a través de los difusores en cada momento es una tarea muy relevante dentro del proceso completo de tratamiento de aguas residuales.

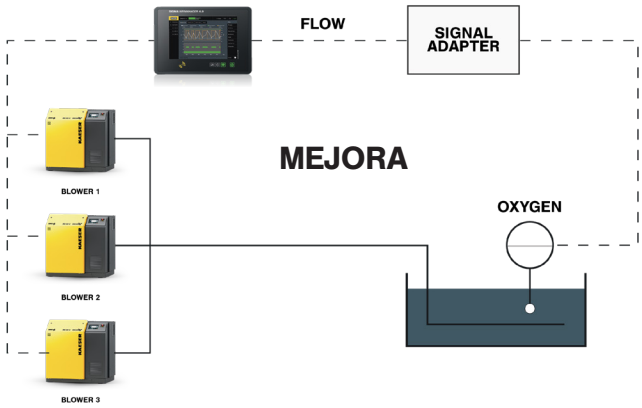


Para ilustrar mejor este proceso desde el departamento de ingeniería, ejemplarizamos cómo se llevaron a cabo las mejoras a procesos de control de lazo cerrado para la entrega de oxígeno disuelto en dos (2) plantas de tratamiento de agua residual [PTAR]; una industrial y otra municipal con características diferentes de material biológico que debe ser tratado dentro del agua pero siguiendo la misma filosofía de control, en ambos casos y obteniendo resultados satisfactorios.

A continuación se aborda brevemente estos proyectos desde el punto de vista conceptual y con especial atención a la eficiencia energética como veremos seguidamente.

En primer lugar, se observó que un proceso de lazo abierto tenía muchas posibilidades de mejora, ya que, el factor humano genera mayores tiempos de reacción en la provisión de aire soplado, siendo no adecuados a lo exigido para mantener una adecuada cantidad de aire provisto y por ende al oxígeno disuelto necesario a cada momento, ya que en la manipulación durante arranques y paradas de los sopladores requería de la presencia del operador en sitio, y esta variación igualmente se asoció con los tiempos entre lecturas, de la concentración de oxígeno disuelto en la mezcla, así como de las tareas que tuviera que desarrollar el operador de la planta de tratamiento paralelas al control de los sopladores.

En ese orden de ideas la primera mejora que se realizó en estas operaciones de control fue involucrar un control maestro para los sopladores, el cual permitió administrar adecuadamente la cantidad de aire que se requirió en cada momento. Esto se hace a través del ajuste del parámetro de entrega requerido en cada momento del proceso.



Para hallar el valor de entrega de aire requerido en cada momento se necesitó del cálculo particular de caudal demandado en tiempo real, el cual depende directamente de otras condiciones en sitio tales como tamaño del reactor, cantidad de difusores, capacidad de los sopladores y del caudal de agua a tratar. Por esta razón se hizo necesario involucrar un tercer elemento de control que tomara las señales de la instrumentación dentro del reactor y realizara el cálculo de ingreso al Sigma Air Manager 4.0 [SAM 4.0], para la administración de la operación de los sopladores.

El último paso fue la integración de estos dos subsistemas dentro del lazo cerrado de control, para lo cual se hizo uso de las posibilidades de conexión que tiene el SAM 4.0, de modo tal que permitió recibir dicha señal a través de sus interfaces de control y así operar los sopladores de acuerdo a la demanda requerida en cada punto del proceso. [A3]

El departamento de ingeniería fue responsable del logro en la integración, así como en la creación de cada proyecto para la base de datos de ingeniería, en el montaje, arranque y posterior seguimiento de los sistemas, el cual se hace de manera específica en cada caso a través de nuestro software de análisis de demanda de aire (ADA), y de igual manera en la supervisión de los sistemas de aire soplado para las PTAR a través de la implementación del servicio en la nube MDEX, el cual se comunica directamente con nuestro centro de monitoreo para la evaluación de comportamiento descrita anteriormente.

La implementación de este desarrollo en estas dos (2) PTAR, ha permitido operar desde la puesta en marcha de los sistemas de la manera más eficiente posible, ya que se utilizan los equipos tomando decisiones en tiempo real y de manera automatizada, dependiendo en menor escala de la intervención de operarios en la manipulación de éstos, y en los cálculos del requerimiento de oxígeno durante las 24 horas de operación de las plantas.

Al trabajar de manera eficiente energéticamente las plantas incrementa su valor ambiental mas allá de su labor, ya que no solo tratan aguas residuales de manera adecuada, sino que optimizan tiempo de respuesta frente a sus constantes variaciones, y al hacerlo con menor consumo de energía reducen la huella de carbono indirecta en la operación eléctrica de los sopladores, y al consumo de recursos asociados al tratamiento de aguas, ya que el aire debe soplarse de manera permanente durante todo el proceso y al establecer una eficiencia energética en éste se redunda en una eficiencia general de la planta.

Augusto Suarez
Ingeniero especialista en SAM

Escanea el código QR
Servicios de Ingeniería KAESER.

Satisfacción del cliente

[F3]

Kaeser mantuvo sus niveles de satisfacción en posiciones privilegiadas y óptimas a nivel de desempeño de la organización.

Todos los indicadores mostraron una sana relación de Kaeser con sus clientes, agregando valor prácticamente en todos los momentos de contacto.

Unidad de:
Negocio mercadeo y ventas

90% **Satisfacción** emocional general

92% **Satisfacción** racional general

94% **Indices de** lealtad general

82% **NPS** General

Unidad de:
Negocio servicio técnico

87% **Satisfacción** emocional general

90% **Satisfacción** racional general

91% **Indices de** lealtad general

73% **NPS** General

Desempeño financiero

Valor económico creado y distribuido	2022 Mcop
Valor económico directo generado - VEDG	166.398.035
Valor económico distribuido	152.639.199
Valor económico retenido	13.758.199

Fuente: Balance General [201-1]

Kaeser Colombia realiza una adecuada gestión de los diferentes riesgos que se presentan en la organización, en el cual se adoptan permanentemente medidas de control, se establecen procedimientos, lineamientos y políticas, las cuales son oportunas para reducir la probabilidad de ocurrencia dentro de la organización, de esta manera se mitiga el impacto en el momento de la ocurrencia. [F4]

Paula Zambrano
Gerente de Planeación Financiera

Obligaciones pensionales	2022 Mcop
Aportes realizados a fondos de pensión privados o públicos	1.112.698

En Colombia las organizaciones realizan los aportes pensionales de cada uno de sus empleados a un fondo de pensión bien sea privado o público (a solicitud del empleado), posteriormente el mismo al cumplir los requisitos mínimos para acceder a la pensión la gestiona con cada entidad. El 4% es el porcentaje del salario con el que contribuye el colaborador y un 12% su empleador. [201-3]

Kaeser Compresores en el año 2022 no recibió ninguna clase de asistencia financiera por parte del gobierno colombiano, el cual no hace parte de la estructura accionaria de la organización. [201-4]

Implicaciones financieras y otros

De frente al cambio climático, las condiciones normativas en Colombia para el periodo 2022 permitieron desarrollar con éxito la campaña de Kaeser “HAZ QUE TUS ACTOS SUMEN”, lográndose consolidar una compensación de 11.084 toneladas de CO2e por parte de clientes Kaeser, al mitigar la generación de gases de efecto invernadero en el uso de los equipos.

**La sigla Mcop corresponde a miles de pesos.*

Kaeser sigue siendo CARBONO NEUTRAL, y en sus consideraciones se encuentran las reducciones y mitigaciones residuales de gases de efecto invernadero generados en la operación, compensando 400 ton de CO2e en 2022.

Gestionando sus riesgos de cara a las fuentes de mayor participación en la huella de carbono organizacional, el uso de combustibles tomó relevancia y con apoyo de la operación se logró limitar las tendencias de uso, y como hito se logró en los vehículos duales de la flota (gas/gasolina) disminuir el consumo de gasolina y aumentar el de gas natural vehicular, lo cual se ve reflejado en el inventario GEI.

Como indicador adicional del plan de reducciones en fuentes, se sumó la incorporación de 7 vehículos que impulsaran la disminución de GEI, incorporando tecnología dual a base de gas natural vehicular que siga optimizando su movilidad (logro de un score de 212% en el objetivo). Se tiene propuesto seguir evaluado alternativas de transporte más limpios, y poder incorporar nuevas tecnologías.

Otros componentes del plan fueron: campañas dirigidas a conductores, optimización del peso muerto transportado, minimización en impresiones, tabulación de vuelos, reemplazo de refrigerantes, reemplazo gradual de extintores Solkaflam y finalmente compensación residual. Dado que Kaeser usa la norma ISO 14064-1 en su inventario de GEI anual, se programa su revisión con ICONTEC. [201-2]

Prácticas de abastecimiento

En Kaeser se ha integrado la sostenibilidad como parte importante para todos nuestros procesos. Por esta razón desde nuestros principios y valores, se ha desarrollado prácticas de Abastecimiento Responsable, las cuales dictan la ruta para dar cumplimiento a los compromisos ambientales y sociales, contribuyendo al uso eficiente de los recursos de la compañía, a la generación de ahorros y a la gestión de las relaciones con nuestros proveedores.

Dentro de los procesos de abastecimiento, se manejan dos (2) líneas de trabajo: la local y la de origen exterior, encabeza del área de operaciones, las cual gestiona las compras de bienes y servicios de la compañía en el ámbito local e internacional.

La coordinación de compras locales enfatiza la gestión de suministro de materiales y servicios nacionales avalados por nuestra casa matriz; la coordinación de comercio exterior se encarga de la gestión de compra de equipos, consumibles (accesorios) y tubería para redes neumáticas traídos directamente desde nuestra casa matriz (Alemania) y otros proveedores en el exterior.

Las compras locales se refieren a las que realiza Kaeser a proveedores nacionales. El 90% de los proveedores se encuentran ubicados en las ciudades de Bogotá, Cali, Medellín, Barranquilla y Bucaramanga.

Para el año 2022, Kaeser Compresores de Colombia destinó el 18% del presupuesto para la adquisición de productos y servicios en compras locales, contribuyendo al desarrollo económico del país.

Proporción de gasto en proveedores locales	2022 Mcop
Compras con proveedores locales	$ 26.969.491
Porcentaje de compra de productos y servicios locales	18%

Dentro de los proveedores más relevantes en el ámbito local se encuentran: eléctricos, mantenimiento de motores, suministro de aceites, ferreterías y material POP entre otros; y con contratistas de servicios e instalación de redes neumáticas.

Proveedores evaluados y seleccionados con los criterios ambientales y sociales	2022
Número total de proveedores	574
Número total de proveedores evaluados y seleccionados con los criterios ambientales y sociales	153
Porcentaje de proveedores evaluados y seleccionados con los criterios ambientales y sociales	27%

Los lugares con operaciones significativas hacen referencia a las ubicaciones próximas a sedes con las que cuenta Kaeser a nivel nacional, para mantener su operación en Bogotá, Barranquilla, Medellín, Cali y Bucaramanga.
[204-1]

Anticorrupción

Kaeser ha implemento en sus programas anticorrupción, antilavado de activos, antisoborno, y la realización de debidas diligencias a todas sus contrapartes como son: clientes, proveedores, empleados y accionistas, en la cual se definieron unos requisitos para su vinculación y permanencia en la organización, entre los cuales esta la consulta en listas vinculantes y restrictivas. Dado lo anterior al 100% de operaciones les fue realizada evaluaciones de riesgo. [205-1]

Kaeser dentro de su programa anual de capacitación al personal que ingresa por primera vez a laborar, incluye capacitación en temas anticorrupción, antilavado de activos; las capacitaciones se realizan con alcance a todos los Colaboradores mediante charlas, uso de videos, infografías; de igual forma en 2022 se realizaron encuestas PTEE con el fin de medir el grado de conocimiento sobre temas anti soborno por parte de los Colaboradores. 205-2]

Risk Consulting Global Group generó la socialización a 161 colaboradores de Kaeser, 163 encuestas PTEE y en proveedores obtuvo respuesta a encuestas PTEE en 185 de ellos.

El 100% de los colaboradores directos (275 a cierre de año 2022) recibieron entrenamiento de tipo e-learning al ingresar al portal de empleados de la organización. El curso consiste en la lectura y aceptación del código de ética, conflicto de intereses, anticorrupción y derechos humanos.

Adicionalmente, de forma periódica (anual) todos los empleados reciben actualizaciones de entrenamiento en SAGRILAFT, seguridad de la información, manejo de riesgos y otras temáticas relevantes a OEA.

Kaeser en 2022 no reportó incidentes de corrupción, por detección propia mediante sus controles o por intermedio de los canales de denuncias habilitados y establecidos para tales fines. [205-3]

Materiales

Los materiales (insumos y recursos) utilizados para prestar servicios en el periodo 2022 fueron: [301-1]

Materiales utilizados 2022	2022 Uds
Papel - Impresiones	1.374 Kg
Gases Refrigerantes	23,6 Kg
Plástico vinipel y burbuja	2.955 Kg
Estibas	10.740 Kg
Total	**15.092 Kg**

Materiales reciclados	2022 Uds	2022%
Papel y cartón	7.580 Kg	9,5%
Estibas y madera recuperada	52.521 Kg	66,2%
Materiales metálicos	19.329 Kg	24,3%
Total	**79.430 Kg**	

Por la naturaleza del servicio y de productos no existe un proceso de envasado en Kaeser [301-3].

Energía

El consumo total de combustibles procedente de fuentes no renovables dentro de la organización y los consumos de electricidad fue el siguiente:

Consumo de energía dentro de la organización (No renovable).	2022 MW
Gas natural vehicular	242,61 MW
Diesel	133,39 MW
Gasolina	876,20 MW
Electricidad	148,67 MW
Total	**1.400,78 MW**

Fuente: Management System Objetives Goals 2022 [302-1]

Para la vigencia 2022 No existió consumo de energía proveniente de fuentes renovables en la organización.

No existió energía consumida fuera de los límites de la organización para Colombia [302-2].

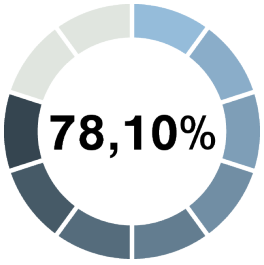
Kaeser ha calculado su ratio de intensidad energética dentro de los límites de la organización así: [302-3]

Intensidad energética por unidad monetaria VEDG	2022 MW/Mcop
Ratio de intensidad energética de la organización	0,000008418 MW/Mcop
Consumo energético total	1.400,78 MW
Unidad monetaria VEDG	166.398.035 Mcop

Acorde con la nota de actualización de la información, para el ejercicio 2022 se presentó la incorporación de nueva materialidad acorde con GRIv2021, y por tanto se ha designado el presente informe como año base para realizar cálculos de futuras reducciones de consumo energético tanto por eficiencia como en servicios. [302-4] [302-5]

Encuesta conciencia ambiental Kaeser

La Conciencia Ambiental es un concepto que puede ser definido como el sistema de vivencias, conocimientos y experiencias que cada persona utiliza activamente en su relación con el ambiente. Su evaluación constituyen sin duda una herramienta de conocimiento sobre el contexto organizacional. El resultado general en la encuesta organizacional tuvo en promedio un **78,10%**, y superó al año anterior en 0,8%, siendo un muy buen resultado. [A2]



Muy alta conciencia ambiental organizacional.

Agua y efluentes

Kaeser en el desarrollo e implementación de su Programa de Gestión Ambiental ratifica su compromiso en la preservación de recursos ambientales, generando el menor impacto en el desarrollo de sus actividades. En su sede principal y sucursales se tiene contratado el servicio con la empresa de acueducto y alcantarillado local o convenios con parques industriales, tanto para conexión al suministro de agua potable como para la entrega de vertimientos caracterizados como aguas residuales domésticas ARD.

La organización igualmente cuenta con dispensadores de agua potable para el consumo de sus colaboradores, los cuales hacen micro filtrado y mejora de sus características, y en conjunto con el proveedor se asegura la potabilidad del agua con mantenimientos realizados trimestralmente y seguimiento químico/biológico a muestras de agua. [303-1]

Como gestión en la vigencia del presente informe, no se generan vertimientos tipo industriales y en las cafeterías se ha emplazado tratamiento biológico en las trampas de grasas con retención de sólidos, finalmente su uso quedó limitado a sanitarios, en los cuales desde su diseño se incorporó sistemas ahorradores de agua.

El consumo de agua potable fue el siguiente: [303-3][303-5]

Consumo de agua potable según fuente	2022 Litros
Aguas superficiales	0 L
Aguas subterráneas	0 L
Aguas marinas	0 L
Agua producida	0 L
Agua de terceros (Empresa de Acueducto Local)	1.361.000 L
Total	1.361.000 L

En referencia al estrés hídrico sobre el recurso hídrico en zonas referenciadas como tal, en el informe de gestión 2022 del municipio de Tenjo para el subprograma "acueducto para todos", se indicó tener estructurado y al día las transferencias al plan departamental de aguas, y las acciones indicadas como la optimización del sistema de acueducto municipal; cloración, sedimentación de retro lavados, ampliación de tablero eléctricos, mantenimiento y optimización de pozos, y la instalación de macromedidores del agua proveniente de Bogotá representado un 23% del uso total según fuente del año 2015, y en el subtema de calidad de agua entrega un balance de cero riesgo para consumo humano. Sumado a lo anterior, en el mismo informe se indica que se ha adelantado reforestación en zonas de reserva y la designación de compra a 3 lotes para ampliar las mismas.

En consideración, la demanda de agua potable en Kaeser en muy baja, e igualmente el riesgo es bajo, pues se encuentra cubierta a futuro por parte de la empresa de acueducto local. [303-2]

El desglose de vertido de agua fue el siguiente:

Vertido de agua residual según destino	2022 Litros
Aguas superficiales	0 L
Aguas subterráneas	0 L
Aguas marinas	0 L
Agua de terceros; desglose agua dulce. (Empresa de Alcantarillado Local).	1.361.000 L
Total	1.361.000 L

Para Colombia las aguas residuales domésticas ARD están regidas por la resolución 631 de 2015, y en su artículo 8 regula los parámetros generales como son pH, DQO, DBO5, Sólidos Suspendidos Totales, Sólidos Sedimentables y Grasas/Aceites.
En la sede principal de Kaeser en Tenjo, la empresa Aguas de la Sabana de Bogotá (ASB) trata las aguas residuales entregadas a su PTAR mediante acuerdo ASB-SGC-282-2021, dando cumplimiento así a la resolución CAR 466 de 2013 para ASB. [303-4]

Biodiversidad

La operación en Colombia de Kaeser no se encuentra ubicada en sitios considerados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas. [304-1]. De igual manera no se considera impacto alguno de las actividades, productos o servicios en la biodiversidad [304-2].

Para el periodo del informe no se tuvieron hábitats protegidos o restaurados propios o con terceros [304-3]. Ninguna especie en lista roja de IUCN o en otros listados nacionales de conservación ha sido afectada por la operación [304-4].

Emisiones

Kaeser Compresores desde el año 2020 publica su Informe del Inventario de GEI anualmente con base en el standard ISO 14064-1 gases de efecto invernadero parte 1: especificación con orientación a nivel de las organizaciones, para realizar la cuantificación y la generación del informe de las emisiones y remociones de gases de efecto invernadero con base en el GHG Protocol, creado por el área de Talento Humano, siendo el año 2020 su año base. El informe considera las emisiones de gases como son CO2, CH4, NO2 y HFC/HCFC sobre las actividades de la organización abordadas desde un enfoque de control operacional. [2-5]

La verificación del inventario de Gases de Efecto Invernadero se ha realizado con un compromiso de aseguramiento razonable, el cual corresponde a una verificación del mínimo el 90% de las emisiones reportadas y una incertidumbre del 4,4 %. Para el calculo se usaron factores de AR6.

Límite de la organización - Enfoque de Control: Kaeser considera todas las emisiones y remociones de GEI en las instalaciones sobre las cuales tiene control 100% operacional, siendo el más adecuado con el objeto social de la organización.

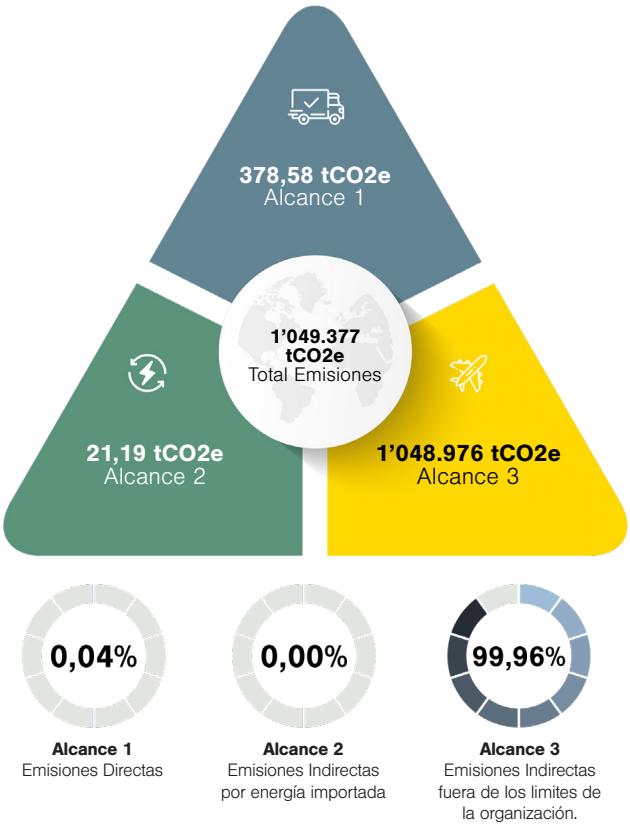
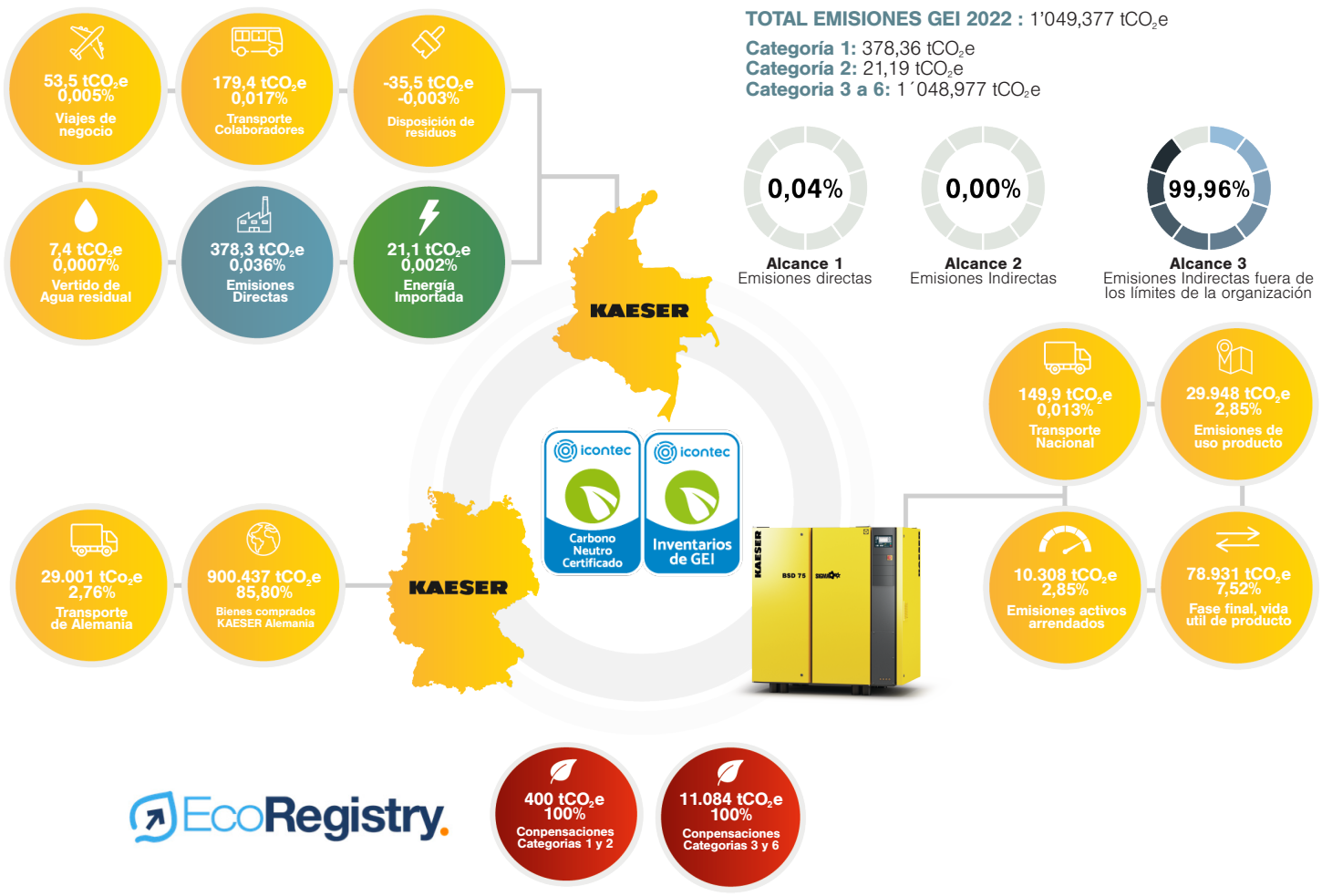


Tabla de datos

Categorias de emisiones GEI ISO 14064 - 1	2020 TCO2e	2022 TCO2e
Categoría 1: Emisiones directas de GEI.	405,60	↓ 378,36
Categoría 2: Emisiones indirectas de GEI por energía importada.	38,39	↓ 21,19
Categoría 3: Emisiones indirectas de GEI por transporte.	22.224.20	↑ 29.380,37
Categoría 4: Emisiones indirectas de GEI por productos utilizados por la organización.	1.779.639,81	↓ 900.409,77
Categoría 5: Emisiones indirectas de GEI asociadas con el uso de productos de la organización.	58.226,07	↓ 119.187,84
Categoría 6: Emisiones indirectas de GEI por otras fuentes.	0	= 0
Total:	1.860.534,05	↓ 1.049.377,18
Emisiones Biogénicas de CO2 No Antropogénicas y de alcance 1.	0	= 0

Mapeo del Inventario GEI Y2022

Kaeser mantuvo sus niveles de satisfacción en posiciones privilegiadas y óptimas a nivel de desempeño de la organización. Todos los indicadores mostraron una sana relación de Kaeser con sus clientes, agregando valor prácticamente en todos los momentos de contacto.



Kaeser ha calculado el ratio de intensidad de las emisiones de GEI así: [302-5]

Categorías de emisiones GEI por unidad monetaria VEDG	2022 TCO2e/Mcop
Categoría 1: Emisiones directas de GEI.	0,00000227
Categoría 2: Emisiones indirectas de GEI por energía importada.	0,000000127
Categoría 3: Emisiones indirectas de GEI por transporte.	0,000176
Categoría 4: Emisiones indirectas de GEI por productos utilizados por la organización	0,00541
Categoría 5: Emisiones indirectas de GEI asociadas con el uso de productos de la organización.	0,000716
Categoría 6: Emisiones indirectas de GEI por otras fuentes.	0
Ratio de intensidad de emisiones de la organización alcance 1-2-3.	0,00630
Unidad monetaria VEDG	166.398.035 Mcop

Frente a emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO para Colombia), Kaeser no hace producción, importación o exportación de ellas, y su consumo local indicado en el inventario de GEI para recarga de equipos propios se limitó a 23,62 Kg con aporte de GEI en 75,98 Ton CO2e [305-6]. Las emisiones de NOX fueron de 3,99 TCO2e y ninguna de SOX, POP, VOC, HAP o MP. [305-7].

Kaeser como directriz de compensación residual de GEI tiene la compra de créditos de carbono voluntarios de proyectos nacionales tipo VERS AFOLU, con impacto en la forestación y reforestación del territorio, aporte social en comunidades locales, generación de empleo y como bróker de proyectos elige contribuir igualmente a ODS.
[A1]

CERCARBONO
Certified Carbon Standard

Powered by EcoRegistry.

CERTIFICADO DE RETIRO DE UNIDADES DE CARBONO

Programa de certificación: Cercarbono

EcoRegistry certifica que el **2023-04-26** se han retirado **400** certificados de carbono del proyecto **Carbono Reforestadora El Guásimo** identificado con el ID **49**, asociado al titular **Reforestadora el Gúasimo SAS**, identificado con **890.940.852-0. Dichos certificados están asignados al siguiente número serial:**

Total TonCO2e: 400

Serial Inicial: CDC_49_1_29_321_14_R1_XX_CO_1_3_2016_5548
Serial Final: CDC_49_1_29_321_14_R1_XX_CO_1_3_2016_5947
Año de remoción (vintage): De 2016-01-01 al 2016-12-31

USO FINAL: COMPENSACIÓN VOLUNTARIA CO

Usuario final: KAESER COMPRESORES DE COLOMBIA LTDA
NIT: 830067414 - 5

El retiro se realiza como compensación voluntaria
Periodo de acreditación: 2007-10-31 a 2026-12-31

Fecha: 2023-04-26
Nro. certificado: 85

Comentario personalizado por el usuario:
INVENTARIO GEI - KAESER COMPRESORES DE COLOMBIA S.A.S. COMPENSACIÓN DE EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO. Detalle sk_388.

Aporta a los siguientes ODS:

1 FIN DE LA POBREZA
6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO
8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO
13 ACCIÓN POR EL CLIMA
15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES

KAESER ante el cambio climático

ODS 9,12,13

[A1-A2]

Unidos por los ODS
El aporte de nuestras empresas

En apoyo a los clientes Kaeser se ha estructurado el proyecto "HAZ QUE TUS ACTOS SUMEN", donde actuando como bróker de 11.084 créditos voluntarios de carbono, se promueve la mitigación de cambio climático bajo proyectos PMCC registrados y certificados por CERCARBONO.

- Centro de investigación y desarrollo: La innovación crea el futuro, por ello el centro de I+D de KAESER posee un área de 3,330 m2 para su equipo, donde cada año presenta resultados consecuentes con el cambio climático.
- Reducción en el consumo energético: Nuestro servicio de ingeniería especializado en aplicaciones da soporte con las herramientas de medición y modelación que KAESER coloca a su disposición.
- Carbono Neutralidad certificada: Limita la generación de gases de efecto invernadero (GEI), minimiza el impacto ambiental y apoya el cumplimiento del ODS #13
- Bonos de carbono voluntarios: Promueve el uso de bonos en un contexto coluntario, resaltando su valor como estrategia de compensación de huella de carbono al uso de equipos KAESER.

Residuos

El desglose del peso total de residuos generados es el siguiente: [306-3] [306-4] [306-5]

Residuos generados por componente	Actividades de manejo	Toneladas métrica
Cartón venta	Reciclaje circularidad	0,180 Tm
Metales venta	Reciclaje circularidad	8,720 Tm
Madera venta	Reciclaje circularidad	0,568 Tm
Cartón recuperado	Reciclaje circularidad	7,400 Tm
Metales recuperados	Reciclaje circularidad	10,609 Tm
Madera recuperada del transporte de MP aguas arriba	Reciclaje circularidad	15,541 Tm
Madera recuperada - Estibas	Reúso interno circularidad	10,740 Tm
Aceite usado valorizado	Residuo Peligroso	3,044 Tm
Residuos Celda de Seguridad	Residuo Peligroso	7,273 Tm
Residuos Posconsumo de RAEET y baterías ácidas o secas	Especiales Circularidad	0,005 Tm
Residuos metálicos otros	Especiales Circularidad	0,067 Tm
Residuos ordinarios sanitarios	Relleno Sanitario	12,999 Tm
Total		77,146 Tm

En el año 2022 la organización mantuvo un estricto control, registro y seguimiento de todos los residuos generados. La mayor cantidad de residuos fueron causados por servicios de mantenimiento a equipos en la línea de negocio empresarial, y por la recepción y generación de material de empaque en bodega.

En lo que respecta a generación de residuos e impactos significativos de la organización la madera ocupa un porcentaje alto en manejo, siendo en parte reusada dada su reparación como estibas por una organización social para Kaeser a cambio de otra madera y de materiales reciclables. Los restantes materiales como cartón y metales fueron igualmente manejados con la misma organización anterior pero como venta para reciclaje. La gestión en sinergia del reusó y reciclaje cierra el ciclo de materiales y aporta a la economía circular con un componente social.

Los residuos peligrosos fueron entregados para manejo de gestores externos, regulados por licenciamiento y/o permisos de entes de control ambiental, bien sea para valoración en generación energética o disposición final por confinamiento en celda de seguridad. En Colombia el control está a cargo del IDEAM mediante recibo del reporte de gestión anual, que incluyen los certificados de manejo a Respel.

En los programas posconsumo para residuos especiales, se dio manejo a materiales de valor que logran ser tratados y recuperados, y son trazados igualmente con uso de certificados.

Los residuos ordinarios generados en sanitarios y cafeterías fueron entregados a la empresa municipal de aseo para disposición en rellenos sanitarios, siendo relacionados en la factura de agua.

Se resalta la correcta segregación en la fuente, la capacitación a colaboradores en su manejo y emergencias, y la reducción en consumo de papel para impresión, enmarcado en el plan de manejo integral de materiales.
[306-1] [306-2]

Empleo, diversidad e igualdad de oportunidades

Kaeser Compresores cuenta con más de 320 colaboradores directos e indirectos a nivel nacional dentro de los cuales el 7% son cargos nuevos para el año 2022, esto gracias a la expansión de proyectos y nuevas oportunidades de negocios.

Para el año 2022 la tasa de rotación fue del 0,9%, y se tuvo como objetivo mantener un bajo índice de renuncias estableciendo estrategias de retención como beneficios económicos y emocionales, salarios competitivos, planes de carrera, entre otros incentivos que aporten al bienestar integral de todos nuestros colaboradores.

Los colaboradores durante el 2022 se distribuyeron de la siguiente manera de acuerdo a género, edad y antigüedad:
[401-1] [405-1]

Distribución	Indicador	Porcentaje
Género	Hombres	35%
	Mujeres	65%
Edad	Hasta 29 años	41%
	De 30 a 49 años	55%
	De 50 en adelante	4%
Antiguedad	Hasta 3 años	68%
	De 4 a 10 años	28%
	De 11 en adelante	4%

Los ratios de remuneración se encuentran indicados en la sección de presencia en el mercado.

Permiso parental

Durante el 2022 nueve (9) colaboradores tomaron permiso parental, y correspondió a seis (6) hombres y tres (3) mujeres. [401-3]

Tasa Regreso al Trabajo

100% De nuestros colaboradores regresaron a su trabajo después de terminar su permiso parental

Tasa de Retención

89% Ocho (8) de nueve (9) colaboradores que tomaron su permiso parental siguen siendo trabajadores.

La retención de trabajadores luego del permiso parental es la siguiente:

Contratos	2022 Uds	2022 Uds
Directos	4	2
Temporales	2	0
Total	6	2

Gestión del colaborador

Se listan a continuación beneficios económicos y emocionales que Kaeser brinda a sus colaboradores:
[401-2] [S3]

La compañia ofrece a los colaboradores diferentes **beneficios economicos,** como lo són:

- Auxilio Educativo para hijos.
- Auxilio de plan complementario o Medicina prepagada.
- Póliza exequial.
- Auxilio Óptico.
- Auxilio de Ingles.
- Bono anual.
- Auxilio para diplomados.

La compañia ofrece a los colaboradores diferentes **beneficios economicos,** como lo són:

- Apoyo psicológico profesional para colaboradores y su núcleo familiar.
- Asesoría Jurídica.
- Asesoría Financiera.
- Flexibilidad laboral.
- Dia libre de cumpleaños.
- Dias adicionales de vacaciones para los trabajadores que lleven más de 6 años.
- Trabajo flexible hasta 2 dias en casa.
- Extensión jornada de lactancia.
- Extensión licencia de paternidad.
- Celebración fiesta fin de año.
- Convenio con Bodytech.
- 24 y 31 de diciembre jornadas libres.
- Reconocimiento a embajadores KAESER.

Seguridad y salud en el trabajo

Kaeser Compresores de Colombia SAS, trabaja con el objetivo de asegurar las condiciones más optimas para los trabajadores en el desarrollo de sus funciones, es por esto, que implementa un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que junto con un equipo de profesionales en SST logra certificarlo bajo la Norma ISO 45001:2018, y demostrar un cumplimiento del 100% de los estándares establecidos por el Ministerio de Trabajo en la Resolución 0312 de 2019. [403-1]

Todo los compromisos de la organización son ratificados en las Políticas establecidas por la gerencia de Kaeser, Política de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente; Política No Alcohol Tabaquismo y Sustancias Psicoactivas; Política Seguridad Vial, y demás procedimientos establecidos con base a la identificación y valoración de riesgos que se realizan bajo la GTC 45 y una metodología que a través de la determinación de las Consecuencias (C) de un incidente y su Probabilidad de ocurrencia (P), o la Severidad (S) de una enfermedad y el nivel de exposición (E), tienen el propósito de facilitar las decisiones para lograr un efectivo control, definir su aceptación y mejora continua. [403-2] [403-3] [403-7]

Kaeser cuenta con diversos canales de participación y consulta los cuales son utilizados por todos los colaboradores. Para la gerencia la política de “siempre la puerta estará abierta para escucharlos”, demuestra el interés por el bienestar de los trabajadores.

En los mecanismos establecidos se cuenta con procesos de capacitación, canales de participación (EXPRESATE - Software), envió de publicaciones en diversos temas relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo, encuestas de bienestar, reporte de actos y condiciones sub estándar, reconocimiento a trabajadores por su participación en el SG-SST - Programa Puntos por Todo. [403-4]

Contando con plataformas de formación como LMS (Learning Management System), acceso a licencias de LinkedIn, se implementa todo un programa de capacitación que incluye temas no solo dirigidos a nuestros colaboradores sino a sus familias (como actuar en caso de emergencia, manejo del tiempo, riesgo mecánico, entre otros). En el año 2022 Kaeser capacitó al 98% de su personal realizando un total de 39 capacitaciones presenciales como virtuales. [403-5]

Kaeser con el fin de asegurar las condiciones de salud de los colaboradores, anualmente programa la jornada de exámenes ocupacionales realizada por la IPS, con base al resultado de éstos se establecen las actividades del programa de Medicina Preventiva.

En 2022 se realiza el lanzamiento del reto Perder Para Ganar, subscripción a gimnasio otorgado por la empresa, para motivar al personal a mantener estilos de vida saludable; 144 trabajadores que demostraron que el esfuerzo y dedicación también son parte del cuidado de la salud.

En el año 2022 se implementó el modelo de Teletrabajo (36 colaboradores), y el fomento del beneficio de trabajo flexible. [403-6]

Kaeser Compresores hace participe dentro de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo al 100% de su personal (directos y temporal), y otros grupos de interés. [403-8]

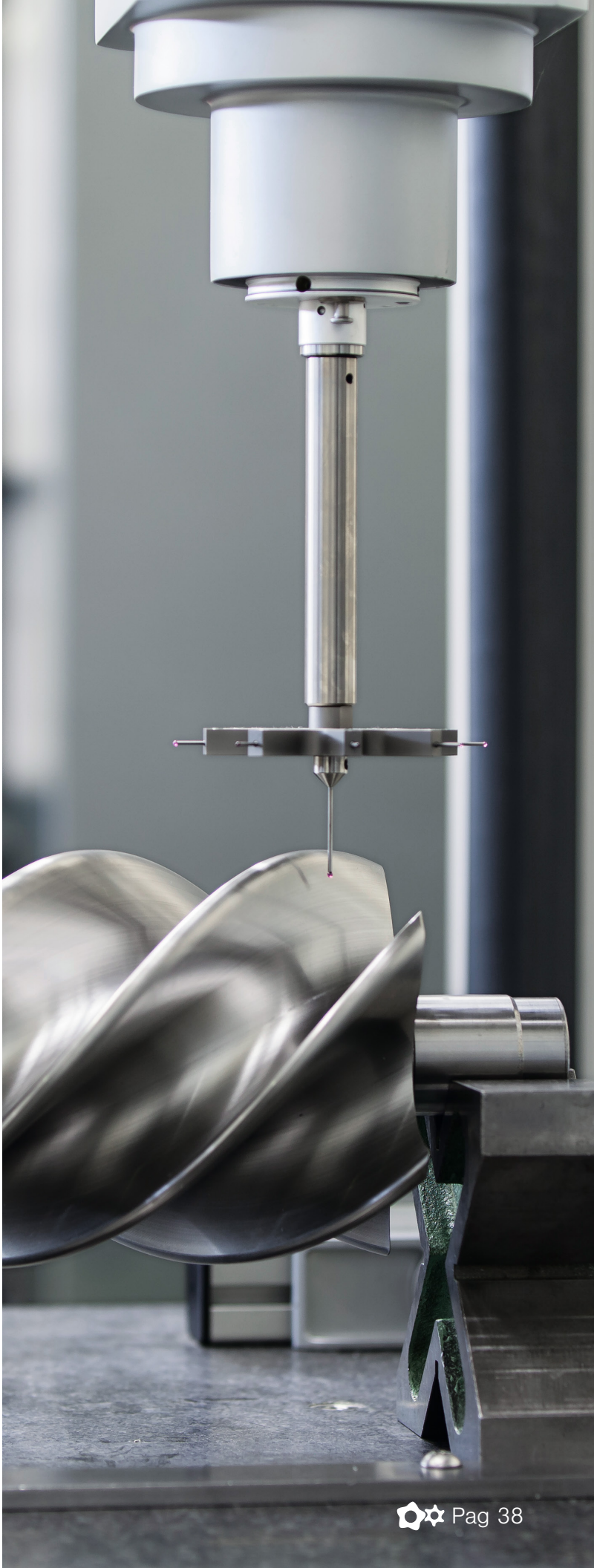
Planta de personal 2022	
Directos	245
Temporales	76

Directos 245

Indirectos 76

Para el año 2022 se evidenció una disminución en la tasa de accidentalidad frente al año 2021, esto debido a la efectividad en la implementación de actividades encaminadas a la reducción de la materialización de los riesgos.
[403-9] [403-10]

Indicadores SST	2022 Valores
Nro. total de accidentes de trabajo – “AT”	1
Nro. de AT sin incapacidad	0
Nro. de AT con incapacidad	1
Nro. de AT leves	1
Nro. de AT severos	0
Nro. de AT Graves	0
Nro. de AT Mortales	0
Nro. de días perdidos	1
Tasa de accidentalidad - AT/HHT	0,00000113
Nro. de enfermedades laborales – “EL”	0
Tasa de enfermedades – EL/HHT	0
Horas Hombre Trabajadas – “HHT”	880.090



Formación y educación

Todos los empleados de KAESER, sin importar su género, participan en planes de capacitación según el rol que desempeñan en KAESER desde el momento que ingresan a la compañía. En 2022 el Plan de Capacitación de KAESER reflejó que se llevaron a cabo más de 70 entrenamientos en líneas de producto o uso de tecnologías de información (63%) e instrucciones periódicas (36%).

Durante el 2022 se registraron 9.506 horas de entrenamiento divididas en 275 empleados, lo que nos da un promedio de 34,5 horas por cada uno. Sin embargo la intensidad horaria de capacitación varía principalmente del rol que desempeña cada colaborador. [404-1]

Género	Horas Totales
Femenino	2.437
Masculino	7.069
Total general	9.506

Categorías laborales	Horas Totales
Analista	444
Asistente	644
Coordinadores	444
Directores	539
Gerentes	138
Operativo	4.488
Profesional	2.810
Total general	9.506

Programas para desarrollar competencias de colaboradores y de ayuda a transición

La organización tiene como prioridad dentro de su estrategia, fortalecer las habilidades de sus colaboradores, pues son el recurso mas importante para lograr objetivos. Con esto en mente existen diferentes programas y actividades a cargo del equipo de Desarrollo de Personal que propician el crecimiento de los empleados:

1. Plan Semillero de Técnicos de Servicio y Escalonamiento: A través de la definición de categorías dentro del cargo y requisitos técnicos y de competencias para avanzar, en 2022 9 auxiliares cubrieron vacantes de técnicos, 24 técnicos cambiaron de escalafón mejorando entre otros sus condiciones salariales y 9 especialistas fueron promovidos a cargos de Ingeniería o Coordinación.

2. Evaluación de Desempeño: Además de promover una cultura enfocada al cumplimiento de objetivos, esta evaluación permite evaluar el nivel de competencias desde la autoevaluación, la evaluación del jefe y a partir de este año la evaluación de pares y a jefes. El resultado general fue muy positivo obteniendo un promedio de 93% sobre 100%, en 254 evaluaciones.

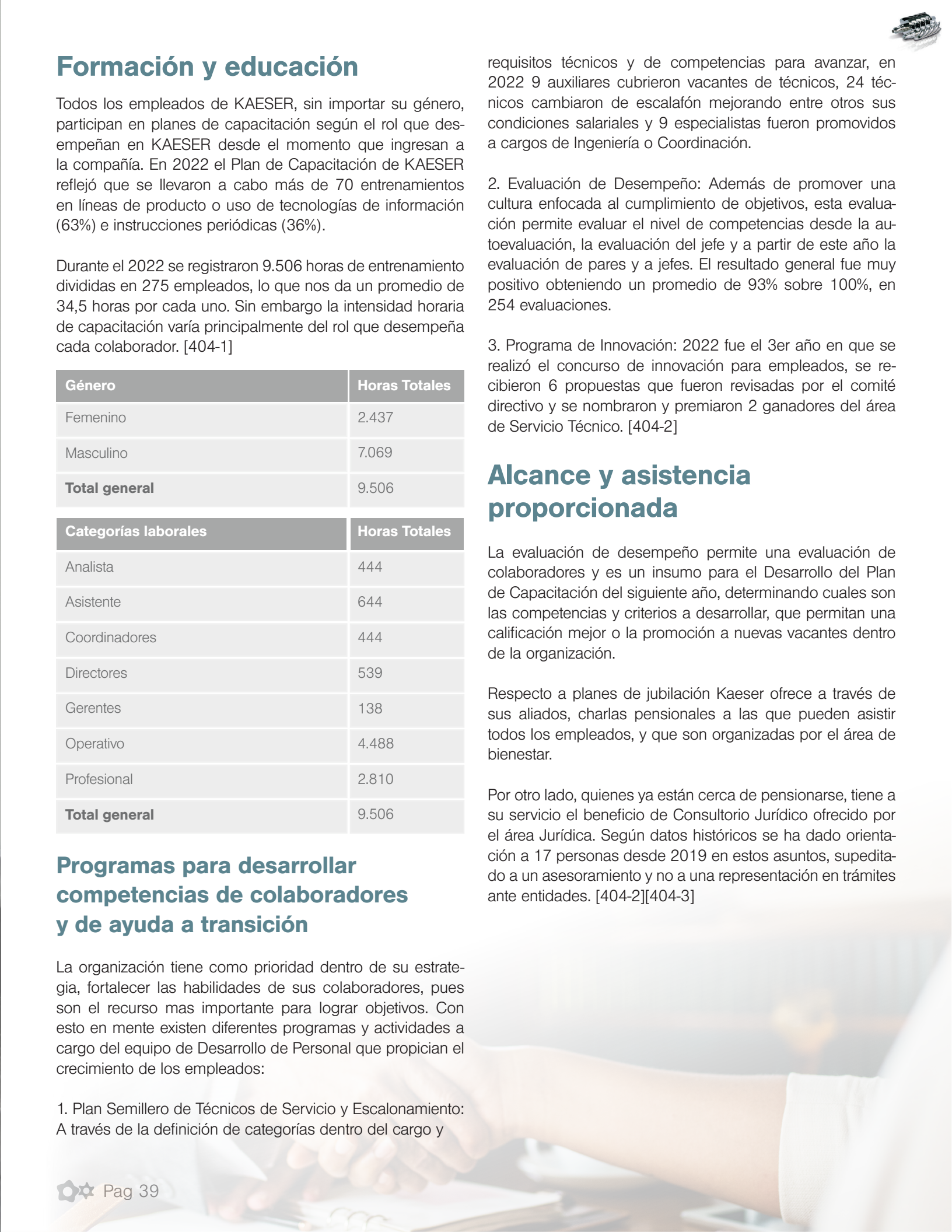
3. Programa de Innovación: 2022 fue el 3er año en que se realizó el concurso de innovación para empleados, se recibieron 6 propuestas que fueron revisadas por el comité directivo y se nombraron y premiaron 2 ganadores del área de Servicio Técnico. [404-2]

Alcance y asistencia proporcionada

La evaluación de desempeño permite una evaluación de colaboradores y es un insumo para el Desarrollo del Plan de Capacitación del siguiente año, determinando cuales son las competencias y criterios a desarrollar, que permitan una calificación mejor o la promoción a nuevas vacantes dentro de la organización.

Respecto a planes de jubilación Kaeser ofrece a través de sus aliados, charlas pensionales a las que pueden asistir todos los empleados, y que son organizadas por el área de bienestar.

Por otro lado, quienes ya están cerca de pensionarse, tiene a su servicio el beneficio de Consultorio Jurídico ofrecido por el área Jurídica. Según datos históricos se ha dado orientación a 17 personas desde 2019 en estos asuntos, supeditado a un asesoramiento y no a una representación en trámites ante entidades. [404-2][404-3]



No discriminación

A la fecha la organización no ha conocido de acción legal ni recibido queja registrada de autoridades competentes por algún caso de incumplimiento a la normatividad local establecida, y para la vigencia del informe no se presentó ningún caso de discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, extracción nacional u origen social. [406-1]

Un corazón lleno de equidad brilla con su propia felicidad

TIPS PARA UN CORAZÓN LLENO DE EQUIDAD.

- Ayudemos a los demás.
- Pensemos en el bienestar de los demás.
- Dialoguemos y tengamos claro que la equidad de género, comienza por el respeto.
- Demostremos amor a través de la equidad.

NOSOTROS POR NOSOTROS

Juntemos nuestras habilidades y ayudémos en las debilidades.

Sabemos que juntos nos complmenetamos para alcanzar el éxito.

Libertad de asociación

(Responsabilidad Social y Derechos Humanos).

Kaeser compresores de Colombia SAS, pretende reforzar la sostenibilidad de su cadena de suministro, invitando a todos los participantes de nuestra cadena (proveedores, contratistas, transportadores y otros) a manifestar su compromiso con la ética, la calidad y la conducta profesional.

De cara a todos nuestros clientes y proveedores desarrollamos un documento denominado Código ético y bases de cooperación para proveedores y contratistas. [407-1]

En este documento se mencionan los lineamientos que garantizan nuestra responsabilidad con la sociedad tales como:

1. Tratar a sus empleados de forma justa, respetando y fomentando constantemente los principios de igualdad de oportunidades, diversidad, respeto a las personas y no discriminación (por raza, sexo, idioma, religión, discapacidad, orientación sexual, opinión, origen, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición o circunstancia personal o social).

2. Respetar la dignidad personal, la esfera privada y los derechos personales de cada uno.

3. Conceder a sus empleados el derecho a la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva según lo establecido en todas las leyes .

4. No debe, bajo ninguna circunstancia utilizar o beneficiarse dé ninguna otra forma de trabajo forzoso de acuerdo con la Convención No. 29 de la OIT sobre la abolición del trabajo forzoso. [409-1]

5. Todo trabajo será voluntario y los trabajadores tendrán la libertad de dejarlo o de rescindir su contrato, previo aviso con una antelación razonable.

6. Prohibir el empleo del trabajo infantil de acuerdo con el Convenio No. 138 de la OIT sobre la edad mínima y el Convenio No. 182 sobre la eliminación de las peores formas de trabajo infantil. El Convenio No. 138 de la OIT sobre la edad mínima indica que ningún niño menor de 15 años (o de 14 en algunos países en desarrollo) está autorizado a trabajar con excepciones permitidas por la OIT o las leyes nacionales. [408-1]

7. Garantizar que sus trabajadores trabajen de conformidad con todas las leyes aplicables y los estándares obligatorios del sector en lo que concierne a las horas laborales habituales y a las horas extraordinarias, incluyendo pausas, períodos de descanso, vacaciones y bajas por maternidad y paternidad.

8. Ofrecer a sus empleados salarios y beneficios que como mínimo cumplan con las leyes nacionales o los estándares del sector, según cual sea superior, así como convenios colectivos vinculantes incluidos los relativos a horas extraordinarias y otros acuerdos de pagos de prima.

9. No debe aplicar deducciones disciplinarias o de cualquier otro tipo al pago ni ninguna forma de discriminación en las prácticas de empleo y remuneración.

Trabajo Infantil

Contamos con un código de ética indicado como D-0102-COL-Codigo de Ética y Buen Gobierno, que en su apartado 15.1 indica explícitamente la prohibición de trabajos forzados y de trabajo infantil. [408-1]

KAESER COMPRESORES DE COLOMBIA S.A.S asume en su Código de Ética que velará por el cumplimiento de las obligaciones legales con respecto a la prevención y erradicación del trabajo infantil en todas sus formas y en todos los ámbitos, garantizando que la edad mínima de admisión de los trabajadores vinculados a través de todo contrato sea aceptada por la legislación nacional; así mismo, en el cumplimiento de las condiciones de las leyes vigentes en materia de remuneración, y todo aquello relacionado con los trabajadores que participen en la ejecución de sus contratos.

Paula Vaquiro
Directora Jurídica
[S1-2]

Trabajo forzoso u obligatorio

No empleamos a nadie en contra de su voluntad ni se obliga a nadie a realizar labores. No toleramos ningún trato inaceptable entre los colaboradores, como maltrato psicológico, acoso personal o sexual, ni de discriminación.

En la organización no hay existencia de trabajo forzoso.
[409-1]

Comunidades locales

[S4]

La labor de Kaeser con comunidades locales se hace a través de convenios de donación, siendo el comité de gerencia a inicio de año quien decide a que programas y organizaciones sin animo de lucro se apoya. En 2022 se continuó financiando cuatro (4) programas de una fundación en la ciudad de Bogotá D.C.

La Fundación Roca Internacional es una organización sin ánimo de lucro con mas de doce (12) años de experiencia en el acompañamiento y formación de personas, familias y empresarios en valores morales y de desarrollo social.

Forma capacidades morales y de relación social en niños y adolescentes, a partir de herramientas lúdicas y artísticas, que les permiten desarrollar sus procesos de aprendizaje y desenvolverse en la vida diaria.

Fortalece las capacidades morales y sociales de las mujeres a partir de procesos de acompañamiento y formación, brindando herramientas que permitan afrontar los retos diarios a nivel individual, familiar y social, haciendo especial énfasis en desarrollo personal y empresarial. [413-1]

RSE de KAESER
impacto de programas sociales

PROGRAMA DE EDUCACIÓN PARA NIÑOS Y JOVENES

Mediante el convenio con el centro educativo Integral latinoamericano y el apoyo de KAESER COMPRESORES S.A.S beneficiamos niños en alto riesgo, con nivelación académica la asistencia a este programa se desarrolla 2 veces por semana en nuestras instalaciones.

A continuación relacionamos el # de estudiantes vinculados mediante este programa para el año 2022:

NIVEL DE ESTUDIO	GÉN. FEMENINO	GÉN. MASCULINO	TOTAL GENERAL
Bachillerato	25	15	40
Basica Primaria	20	10	30
Carrera Técnica	7	3	10
Curso lenguaje de señas	6	4	10
Curso Arte Country	20	0	20
Curso primer respondiente	60	20	80
Curso Marroquineria	14	6	20
Total General	152	58	210

FINA PLA

La fun diferen financi arrend que se

P

A cont dirante apoyo

#NIÑ
GENE
Feme
Masc
Total

NIÑOS NUEVOS ALCANZADOS 2022

Mediante nuestras actividades de por medio de la fundación tratamos de llegar a diferentes niños que hacen parte del sector en el cual nos movemos, dado a esto utilizamos la estrategia de diferentes celebraciones para llevar mucho mas a ellos. Gracias al apoyo de **KAESER COMPRESORES S.A.S**. podemos tener una planta fisica donde toda esta población alcanzada puede llegar a disfrutar de los beneficios que como fundación podemos brindar.

CAMPAM S.O.S CH

Mensa

Durante PRESC ble, no extende Cristób

ANCIAMIENTO
ANTA FISICA

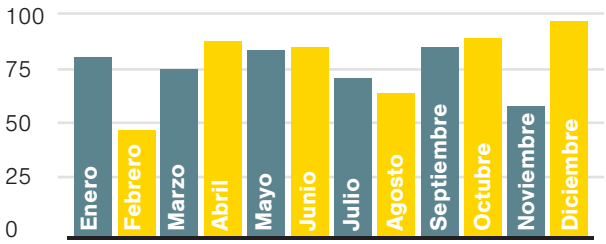
dación Roca Internacional busca llegar a más personas con escasos recursos de ntes maneras. Gracias al apoyo de **KAESER COMPRESORES S.A.S.** logramos ar el 40,4% que corresponde a $ 2.021.250 Mensuales de los gastos operativos por amiento de inmueble. El saldo restante de $ 2.978.750 esfinanciada por fundación e esfuerza día a día para conseguir y poder continuar la obra.

ROGRAMA CULTURAL

tinuación compartimos cada una de las actividades realizadas durante el 2022. Realizamos 2 musicales en el año, e los meses de Octubre y Diciembre, para fortalecer las destrezas artisticas de cada uno de nuestros niños. Gracias al de KAESER COMPRESORES S.A.S. pudimos entregar refrigerios, pinturitas y disfraces para niños.

ÑOS VS GENERO SAFARI KIDS 2022

ERO	#CANTIDAD	%
nino	30	25%
ulino	50	75%
	80	100%



Grafica niños nuevos alcanzados por Mes 2022

MENTO EXTREMO
HINAUTA

Gracias al poyo de **KAESER COMPRESORES S.A.S.** durante el trayecto con cada uno de los niños y jóvenes del porgrama SAFARI KIDS, logramos consolidar un grupo aproximadamente de 240 jóvenes en esta salida, que se integraron a los programas ofrecidos por la FUNDACIÓN ROCA INTERNACIONAL.

aje de la fundación Roca Internacional:

e el año 2022, gracias a apoyo de KAESER COM-ORES S.A.S., pudimos atender a la población vulnera- solo en la localidad de Usaquén sino que logramos ernos a localidad como Suba, Barrios Unidos ,San al sur y Tunjuelito.

A través de las diferentes actividades realizadas (Día de las madres, Día del niño, Día de amor y amistad, navidad etc.), y los diferentes programas de apoyo, se logró articular 2.000 personas en total al cierre del año. [413-1]

No se presentaron operaciones con comunidades locales que se identificaran con impactos negativos. [413-2]

Eventos con clientes

Campañas para colaboradores

KAESER COMPRESORES®

Reconocimiento de clientes Y2022

Aliar S.A. – Proveedor Sostenible

Grupo Corona – Categoría Sostenibilidad
[S3]

ENCUENTRO ANUAL
DE PROVEEDORES
CORONA 2023

En línea con nuestro compromiso de trabajar juntos por el **fortalecimiento de nuestra cadena de abastecimiento**, Corona reconoce a:

KAESER COMPRESORES DE COLOMBIA SAS

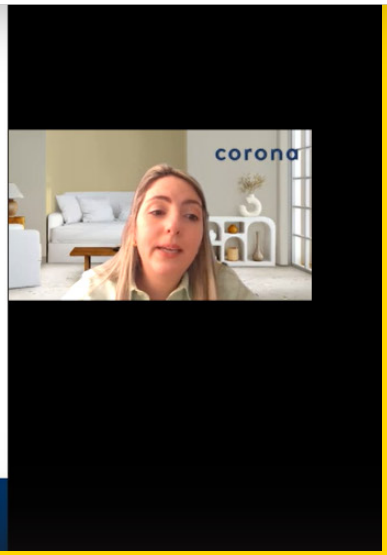
En la categoría de:

Sostenibilidad

Por su buena gestión y los logros obtenidos durante el 2022.

19 de abril de 2023.

corona



Anexo I. Índice de contenidos referencia GRI

Declaración de uso	**KAESER COMPRESORES DE COLOMBIA S.A.S.** Ha presentado la información citada en éste índice de conenidos GRI para el periodo comprendido entre 1º de enero y 31 de diciembre de 2022, utilizando como referencias los estándares GRI.
GRI 1 Usado	**GRI 1:** Fundamentos 2021.

La organización

2-1 Detalles de la organización (3)

2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad (4)

2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto (4)

2-4 Actualización de la información (nota a grandes variaciones) (4)(6)

2-5 Verificación externa (33)

Perfil de la organización

2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales (5)

2-28 Certificaciones y afiliaciones a asociaciones (7)

Gobernanza

2-7 Colaboradores (8)

2-8 Colaboradores que no son empleados (bajo control de la organización) (8)

2-9 Estructura de gobernanza y composición (8)

2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno (9)

2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno (8)

2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de impactos (9)

2-13 Delegación de responsabilidad de gestión de impactos (9)

2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad (10)

2-15 Conflictos de interés (10)

2-16 Comunicación de inquietudes críticas (10)

2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno (10)

2-18 Evaluación del desempeño de máximo órgano de gobierno (10)

2-19 Políticas de remuneración (11)

2-20 Proceso para determinar la remuneración (11)

2-21 Ratio de compensación anual (11)

Estrategia, políticas y prácticas

2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible (11)

2-23 Compromisos y políticas (11)

2-24 Incorporación de los compromisos y políticas (12)

2-25 Procesos para remediar los impactos negativos (13)

2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes (13)

2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas (13)

Participación de los grupos de interés

2-29 Enfoque de la participación de los grupos de interés (14)
2-30 Convenios de negociación colectiva (14)

Desempeño económico

201-1 Valor económico directo generado y distribuido (19)

201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático (19)

201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación (19)

201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno (19)
Presencia en el mercado laboral

202-1 Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local (11)

202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local (8)

Prácticas de abastecimiento

204-1 Proporción de gastos en proveedores locales (19)
Anticorrupción

205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción (20)

205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción (20)

205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas (20)

Materiales (insumos y recursos)

301-1 Materiales utilizados por peso o volumen (20)

301-2 Insumos reciclados utilizados (20)

301-3 Productos y materiales de envasado recuperados (20)

Energía

302-1 Consumo de energía dentro de la organización (21)

302-2 Consumo de energía fuera de la organización (21)

302-3 Intensidad energética (21)

302-4 Reducción del consumo energético (21)

302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios (21)

Agua y efluentes

303-1 Iteración con el agua como recurso compartido (21)

303-2 Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua (21)

303-3 Extracción de agua (afluentes) (21)

303-4 Vertido de agua (21)

303-5 Consumos de agua (21)

Biodiversidad

304-1 Sitios operacionales ubicados dentro de áreas protegidas (22)

304-2 Impactos significativos de las actividades, productos y servicios (22)

304-3 Hábitats protegidos o restaurados (22)

304-4 Especies que aparecen en la lista roja de IUCN de conservación cuyos hábitats se encuentran en áreas afectadas (22)

Emisiones (Gases efecto invernadero)

305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) Verificación ICONTEC (22)

305-2 Emisiones directas de GEI (alcance 2) Verificación ICONTEC (22)

305-3 Emisiones directas de GEI (alcance 3) Verificación ICONTEC (22)

305-4 Intensidad e las emisiones de GEI (23)

305-5 Reducción de las emisiones de GEI (23)

305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono ODS (23)

305-7 Óxidos de nitrógeno, óxidos de azufre y otras emisiones significativas (23)

Residuos

306-1 Generación de residuos e impactos significativos con los residuos (24)

306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con residuos (24)

306-3 Residuos generados (24)

306-4 Residuos no destinados a eliminación (24)

306-5 Residuos destinados a eliminación (24)

Empleo

401-1 Contratación de nuevos empleados y rotación de personal (25)

401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo, parcial o temporales (25)

401-3 Permiso parental (25)

Salud y seguridad en el trabajo

403-1 Sistemas de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo (26)

403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes (26)

403-3 Servicios de salud en el trabajo (26)

403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo (26)

403-5 Formación de trabajadores sobre seguridad y salud en el trabajo (26)

403-6 Promoción de la salud de los trabajadores (26)

403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo (26)

403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo (26)

403-9 Lesiones por accidente laboral (26)

403-10 Las dolencias y enfermedades laborales (26)
Formación y educación

404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado (27)

404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición (27)

404-3 Porcentaje de los empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de carrera (27)

Diversidad e igualdad de oportunidades

405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados (27)

405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres (11)

No discriminación

406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas (27)

Libertad de asociación y negociación colectiva

407-1 Operaciones y proveedores con riesgo al derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva (28)

Trabajo infantil

408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil (28)

Trabajo forzoso

409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio (28)

Comunidades locales

413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluación de impacto y desarrollo (28)

413-2 Operaciones con impactos negativos significativos -reales o potenciales en las comunidades locales (28)

KAESER COMPRESORES®

KAESER COMPRESORES DE COLOMBIA S.A.S.

Autopista Medellín Kilómetro 6,3 Vereda la Punta Tenjo.
Municipio de Tenjo, Cundinamarca, Colombia.
Tel: (+57) (601) 742 93 93

Kaeser Cali:	+57 (602) 485 12 47
Kaeser Medellín:	+57 (604) 604 33 72
Kaeser Barranquilla:	+57 (605) 385 40 01
Kaeser Bucaramanga:	+57 (607) 6 90 18 12
Kaeser Ubaté:	+57 (601) 889 05 57