



# 9° Informe de **20** **Sostenibilidad 24**

KAESER COMPRESORES de Colombia S.A.S

OILFREE.AIR 

OMEGA 

SIGMA 

MOBILAIR INDUSTRIE 4.0



SIGMA AIR UTILITY  
¡Disponible, confiable y flexible!



30 de Mayo 2025



# Contenido

La familia KAESER en el mundo	<a href="#">4</a>	Estrategias, Políticas y Prácticas	<a href="#">29</a>	Energía	<a href="#">51</a>
Perfil de la organización	<a href="#">5</a>	Ambiente, Carbono Neutro, Transparencia	<a href="#">31</a>	Agua y efluentes	<a href="#">52</a>
Acerca del presente informe	<a href="#">6</a>	Derechos humanos	<a href="#">32</a>	Emisiones	<a href="#">53</a>
Mensaje del gerente general	<a href="#">7</a>	Ética cadena suministro, Asesoramiento a grupos	<a href="#">33</a>	Residuos	<a href="#">55</a>
Actividades y Relaciones Comerciales	<a href="#">8</a>	Remediación de impactos negativos, Bienestar	<a href="#">34</a>	Empleo	<a href="#">56</a>
Marcas y Productos	<a href="#">9</a>	Sagrilaft, OEA	<a href="#">35</a>	Salud y seguridad en el trabajo	<a href="#">58</a>
Servicios	<a href="#">10</a>	Grupos de interés	<a href="#">36</a>	SST servicio a Clientes	<a href="#">60</a>
Cadena de suministro	<a href="#">12</a>	Temas materiales	<a href="#">37</a>	Formación y educación	<a href="#">61</a>
Propuestas de valor, 4Rs	<a href="#">13</a>	Transparencia y Gestión Anticorrupción	<a href="#">39</a>	Diversidad e igualdad de oportunidades	<a href="#">63</a>
Acreditaciones, Certificaciones y Afiliaciones	<a href="#">14</a>	Uso de energías alternativas	<a href="#">40</a>	No trabajo forzoso u obligatorio	<a href="#">63</a>
Sostenibilidad, nuestra responsabilidad...	<a href="#">15</a>	Integramos un nuevo producto – Tableros KAESER	<a href="#">42</a>	No discriminación	<a href="#">64</a>
Gobernanza, Comité Directivo	<a href="#">17</a>	Satisfacción del cliente	<a href="#">43</a>	Prácticas de seguridad	<a href="#">64</a>
Comité de Ética y Comité de Sostenibilidad	<a href="#">18</a>	Inventario de gases de efecto invernadero	<a href="#">44</a>	Libertad de asociación	<a href="#">64</a>
Política conflicto intereses, Gestión de impactos	<a href="#">19</a>	Desempeño económico	<a href="#">45</a>	No trabajo infantil	<a href="#">65</a>
Comunicación de temas críticos, Capacitación AD	<a href="#">20</a>	Prácticas de abastecimiento	<a href="#">46</a>	Privacidad del cliente	<a href="#">65</a>
Evaluación del desempeño ESG	<a href="#">21</a>	Comercio sostenible	<a href="#">47</a>	RSE KAESER con comunidades locales	<a href="#">66</a>
Política de remuneración, elementos y comité	<a href="#">22</a>	Proveedores asuntos ambientales y sociales	<a href="#">47</a>	Actividades con clientes	<a href="#">67</a>
Presencia en el mercado laboral, Remuneración	<a href="#">24</a>	No Competencia desleal	<a href="#">49</a>	Actividades con trabajadores	<a href="#">68</a>
Nuestros trabajadores	<a href="#">26</a>	Fiscalidad	<a href="#">49</a>	Trabajadores – voluntariado y donaciones	<a href="#">69</a>
Trabajadores por género, Incidencias, Convenios	<a href="#">26</a>	Uso de recursos y materiales	<a href="#">50</a>	Reconocimientos	<a href="#">70</a>
Altos ejecutivos locales, trabajadores nuevos	<a href="#">28</a>	Biodiversidad	<a href="#">51</a>	Anexo 1 Índice de contenido GR	<a href="#">71</a>

# La familia KAESER KOMPRESSOREN

La empresa familiar **KAESER KOMPRESSOREN SE** es un fabricante y proveedor líder mundial de productos y servicios de aire comprimido. KAESER se fundó en el año **1919** como un taller de maquinados y ahora fabrica en dos instalaciones de producción de **Alemania**. La empresa cuenta con unos **8.300 empleados** en todo el mundo.

La empresa fabrica sus productos en sus instalaciones en **Alemania** en las ciudades de Coburg (norte de Baviera) y Gera (Turingia). Los productos KAESER destacan por su extraordinaria **confiabilidad, eficiencia energética, rentabilidad** y por su sencillo mantenimiento, y colaboran con el objetivo principal de KAESER: **satisfacción del cliente máxima**.



No solo los ingenieros de desarrollo de la empresa trabajan para conseguirlo, sino también los empleados de servicio postventa y los asesores de ventas. De esta manera, el servicio postventa planifica el suministro de piezas de repuesto en paralelo al desarrollo de productos. Los asesores de ventas notifican a los clientes detalladamente de las dimensiones y especificaciones más adecuadas para sus sistemas, tomando en cuenta las condiciones locales y las de producción.

Para **KAESER** es de máxima importancia mantener la comunicación con los clientes una vez finalizada la instalación del sistema. Este diálogo continuo con los clientes permite un proceso de mejora constante de los productos y servicios, lo que se traduce en una gran **confiabilidad, rentabilidad y calidad de los productos** de KAESER. De esta forma, KAESER ha conseguido abrir mercados importantes en todo el mundo, y crear y asegurar numerosos puestos de trabajo en Alemania y en el extranjero. Los compresores KAESER se venden ahora en más de **140 países** mediante subsidiarias y socios distribuidores exclusivos.

**KAESER KOMPRESSOREN SE** fue fundada en Coburg, Alemania, en el año **1919**. Desde entonces hemos crecido continuamente, tanto en términos de conocimiento, como en número de empleados y de subsidiarias.

# Datos de la Empresa

## **Fundada:**

Coburgo (Alemania), 1919.

## **Nombre de la empresa:**

KAESER KOMPRESSOREN SE.

## **Fundador:**

Carl Kaeser Sr. (abuelo del actual director).

## **Directorio:**

Ingeniero diplomado Thomas Kaeser, Presidente del Directorio.

Ingeniera diplomada Tina-Maria Vlantoussi-Kaeser

## **Distribución mundial:**

Subsidiarias propias y socios distribuidores exclusivos en más de 140 países.

## **Centros de Fabricación:**

Coburg (planta principal), Gera y Göttingen.

## **Fuerza de trabajo:**

A nivel mundial aproximadamente 8.300 personas.



# Perfil de la Organización

2-1/2 **KAESER COMPRESORES DE COLOMBIA S.A.S.**, en adelante KAESER, inició su trayectoria en 1998, marcando desde sus inicios un compromiso firme con la calidad y la eficiencia en el sector del aire comprimido. A lo largo de los años, la filial colombiana ha consolidado su posición como líder en el mercado, ofreciendo soluciones integrales que abarcan desde compresores de tornillo y pistón hasta sopladores, sistemas de tratamiento de aire y herramientas neumáticas. Su enfoque se ha centrado en entender las necesidades específicas de las industrias colombianas, proporcionando equipos robustos y tecnológicamente avanzados que garantizan un rendimiento óptimo y una larga vida útil, pilares fundamentales que han cimentado su reputación en el país.

En su recorrido hasta 2024, **KAESER** ha mantenido un espíritu de innovación constante, adaptándose a las exigencias de un mercado en evolución y anticipándose a las futuras demandas. Cada año, la empresa ha introducido mejoras significativas en sus productos, incorporando tecnologías de punta que optimizan el consumo energético, reducen los costos operativos y minimizan el impacto ambiental. Esta filosofía de mejora



**KAESER COMPRESORES DE COLOMBIA S.A.S.**  
Sede principal en Colombia - Tenjo Cundinamarca  
Autopista Medellín Km 6,3 vereda la punta  
**NIT:** 830.067.414-5  
**Teléfono:** 57+601-7429393  
**Código postal:** 250208  
**Email:** [info.colombia@kaeser.com](mailto:info.colombia@kaeser.com)

continúa se refleja en el desarrollo de sistemas de control inteligentes como el **SIGMA AIR MANAGER 4.0**, que permite una gestión eficiente y predictiva de las instalaciones de aire comprimido, así como en la introducción de compresores con motores de alta eficiencia y diseños que facilitan el mantenimiento y la operación. Este compromiso con la calidad y la innovación ha sido clave para mantener su liderazgo y la confianza de sus clientes en Colombia.

Bajo la gerencia del ingeniero **Nelson López**, KAESER ha construido una cultura de servicio al cliente que refleja su liderazgo personal. Su visión se ha traducido en un enfoque donde la atención y el soporte técnico no solo son eficientes, sino que también llevan un sello distintivo de compromiso y dedicación, fortaleciendo la relación con los clientes y consolidando la reputación de la empresa en el mercado colombiano.

# Acerca de este Informe

2-2 El noveno informe de sostenibilidad correspondiente al año 2024 es el resultado del compromiso para comunicar a los grupos de interés el avance frente a los principios del Pacto Mundial de la Naciones Unidas - COP, complementado por la información citada en el índice de contenidos de Global Reporting Initiative – GRI, al utilizar como referencia los estándares desarrollados por el Global Sustainability Standards Board, y con ello proporcionar una imagen de los temas materiales para la organización, e indicar los aportes a los objetivos de desarrollo sostenible - ODS en el marco de responsabilidad social.

## Coordinación:

- Comité de Sostenibilidad
- Publicación: 30 de Mayo 2025
- Link: <https://co.kaeser.com/conozca-kaeser/sostenibilidad/sostenibilidad-colombia/>

2-3

- Este informe cubre la gestión desarrollada del 1 de enero al 31 de diciembre de 2024, para las operaciones de KAESER COMPRESORES en Colombia.
- Incluye contenido del Informe de Comunicación sobre los Avances – UNGP COP 2024.
- El punto de contacto para solventar dudas sobre el presente informe es: [info.colombia@kaeser.com](mailto:info.colombia@kaeser.com)



## 2-4 ACTUALIZACIÓN DE INFORMACIÓN:

- Se introducen directivas de casa matriz en temas de sostenibilidad, derechos humanos y debida diligencia a proveedores.
- Se incluye la información de uso de las 4R en el diseño de equipos.
- Se actualiza el certificado de TÜV Rheinland.

- Se actualiza la re certificación de Carbono Neutro de ICONTEC, ampliado hasta 2027.
- Se introducen temas del estándar NEIS en temas ESG. Comunidad Europea.
- Se actualizan resultados sobre los asuntos priorizados del estándar 3 de GRI.
- Se incluye la Biodiversidad del alcance GRI.
- De actualiza el tamizaje y metodología en la sección de Formación y Educación.

## 2-5 VERIFICACIÓN EXTERNA:

- La huella de carbono de KAESER se verifica por ICONTEC anualmente, bajo el estándar ISO 14064-1:2018.
- La certificación de Carbono Neutralidad fue re certificada en 2024 a KAESER por ICONTEC, y tiene vigencia hasta 2027.
- Los estándares sobre las normas ISO 9001 e ISO 14001 fueron certificadas a KAESER por TÜV Rheinland.
- El estándar sobre la norma ISO 45001 fue certificada a KAESER por SGS Colombia.
- La resolución 4219 de 2023 por parte de la DIAN esta vigente para KAESER, identificándolo desde la fecha de vigencia como Operador Económico Autorizado OEA.
- KAESER está permanentemente activo en el registro uniforme de contratistas - RUC ante el Consejo Colombiano de Seguridad CCS.

# Mensaje del Gerente General

2-22a



El informe de sostenibilidad 2024 de KAESER COMPRESORES DE COLOMBIA S.A.S., refleja su compromiso integral con la sostenibilidad en los ámbitos ambiental, social y de gobernanza. En el aspecto ambiental, la empresa reafirmó su liderazgo al recertificar su neutralidad de carbono hasta 2027, ayudando a compensar más del 100% de las emisiones de gases de efecto invernadero por uso de equipos KAESER, mediante créditos de carbono de proyectos forestales en Colombia. Además, se promovió el cambio de refrigerantes de alto a bajo potencial de calentamiento global y el uso de energías de bajo impacto en su flota de transporte, demostrando su enfoque hacia la eficiencia energética y la reducción de las emisiones. Estas acciones están alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el Acuerdo Climático de París, consolidando su posición como una empresa responsable con el medio ambiente.

En el ámbito social, KAESER destacó por su impacto positivo en las comunidades locales y el bienestar de sus colaboradores. A través de programas como Safari Kids y nivelación académica para niños en riesgo, benefició a más de 2.000 niños y jóvenes, promoviendo la

inclusión y el desarrollo social. Internamente, fortaleció el bienestar de sus trabajadores con programas de capacitación, teletrabajo y beneficios emocionales, logrando un ambiente laboral inclusivo y equitativo. Además, garantizó condiciones laborales justas, salarios superiores al mínimo legal y oportunidades de desarrollo profesional, reflejando su compromiso con la calidad de vida de sus empleados y sus familias.

En términos de gobernanza, KAESER se posicionó como un referente en transparencia y ética empresarial en Colombia. La empresa implementó programas anticorrupción y antisoborno, y fue reconocida por su gestión sobre riesgos de corrupción. Bajo el liderazgo de la Gerencia General, KAESER ha demostrado ser un modelo de innovación, sostenibilidad y compromiso social, consolidándose como un líder en el sector empresarial colombiano. Su enfoque estratégico, basado en la responsabilidad social y ambiental, ha permitido a la empresa mantener su reputación y liderazgo en el mercado, mientras contribuye al desarrollo sostenible del país.

En 2024, KAESER asumió dos propuestas destacadas como organización sostenible:

Concepto de Sostenibilidad 4R: La empresa integró el enfoque de las 4R (Repensar, Investigar, Reducir y Reparar) en el diseño y fabricación de sus productos. Este modelo busca optimizar el consumo de recursos desde el desarrollo hasta el mantenimiento de los equipos, garantizando eficiencia energética y minimizando el impacto ambiental. Este enfoque está alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el Acuerdo Climático de París.

Integración de la Sostenibilidad en la Estrategia Empresarial: KAESER ha integrado su compromiso con la sostenibilidad en su estrategia empresarial, y

asegura que todos los departamentos dentro de la organización actúen con responsabilidad hacia la sostenibilidad. Está influenciada por políticas globales de la empresa y marcos internacionales como el Pacto Global de las Naciones Unidas y los estándares GRI, y asegura que la sostenibilidad no sea solo una iniciativa aislada, sino un componente central de la operación y la gobernanza de la empresa.

Estas iniciativas reflejan el compromiso de KAESER con la sostenibilidad y la responsabilidad social.



**NELSON LÓPEZ**

Gerente General

KAESER COMPRESORES DE COLOMBIA S.A.S.



# Actividades y Relaciones Comerciales



## 2-6 MISIÓN:

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 ambiente.

## VISIÓN:

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.

## BUSCAMOS:

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

## OFRECEMOS:

Última tecnología en productos y servicios, dentro de una gama de sistemas para la generación, tratamiento y suministro de aire comprimido. **SIGMA AIR UTILITY:** Equipos en outsourcing.

## VALORES Y COMPROMISOS ÉTICOS:

La declaración de valores y compromisos éticos deja plasmadas las normas e ideales de comportamiento sobre las que descansa la cultura de la organización, y en donde el trabajador consciente de la responsabilidad social que le corresponde en la construcción de una cultura ética, se compromete a observar los valores de la organización adelantando las acciones necesarias para asegurar su difusión, apropiación y cumplimiento.



# Marcas, Productos y Soluciones

2-6



Compresores de Tornillo Rotativo



Compresores Portátiles



Compresores de Pistón



Sopladores



Bombas de vacío



Tratamiento de Aire C.



Mantenimiento y Almacenamiento



Controladores



Diseño y Soluciones de Ingeniería



Modelo SIGMA AIR UTILITY



Equipos Usados



Tubería de Aire Comprimido

# Servicios

## 2-6 SERVICIO COMPLETO PARA TODO EL SISTEMA DE AIRE COMPRIMIDO:

La red nacional de subsidiarias y socios distribuidores altamente capacitados brindan un amplio portafolio de servicios. Desde el análisis del desempeño, pasando por la planificación de la instalación o el servicio de emergencia permanente, los profesionales de asistencia técnica global de KAESER optimizan su estación de aire comprimido.

## DISEÑO DEL SISTEMA ASESORAMIENTO Y ANÁLISIS:

Tanto en la optimización de instalaciones existentes como en la planificación a medida de estaciones nuevas Los clientes de KAESER se benefician de una alta competencia en análisis y consultoría de uno de los mayores proveedores de sistemas de aire comprimido del mundo.

 [Infórmese más sobre ADA 4 0 KESS 4 0 y los servicios de auditoría al sistema de aire comprimido.](#)

## ATENCIÓN AL CLIENTE:

24 horas de servicios de la red altamente capacitada. KAESER se enorgullece de vender equipos altamente confiables y eficientes, pero incluso los de gran calidad como los propios requieren de atención y mantenimiento para entregar un desempeño más confiable. La red nacional de subsidiarias y socios distribuidores es el mejor proveedor de servicio, piezas de repuesto y asistencia técnica.

 [Infórmese más sobre las opciones de servicios.](#)

## DETECCIÓN DE FUGAS:

Cesar de perder aire comprimido es empezar a reducir sus costos energéticos. Al reducir las fugas de aire comprimido se aumenta la vida útil del equipo, se libera capacidad de aire para una mayor producción y crecimiento, y se estabiliza la presión de operación del sistema.

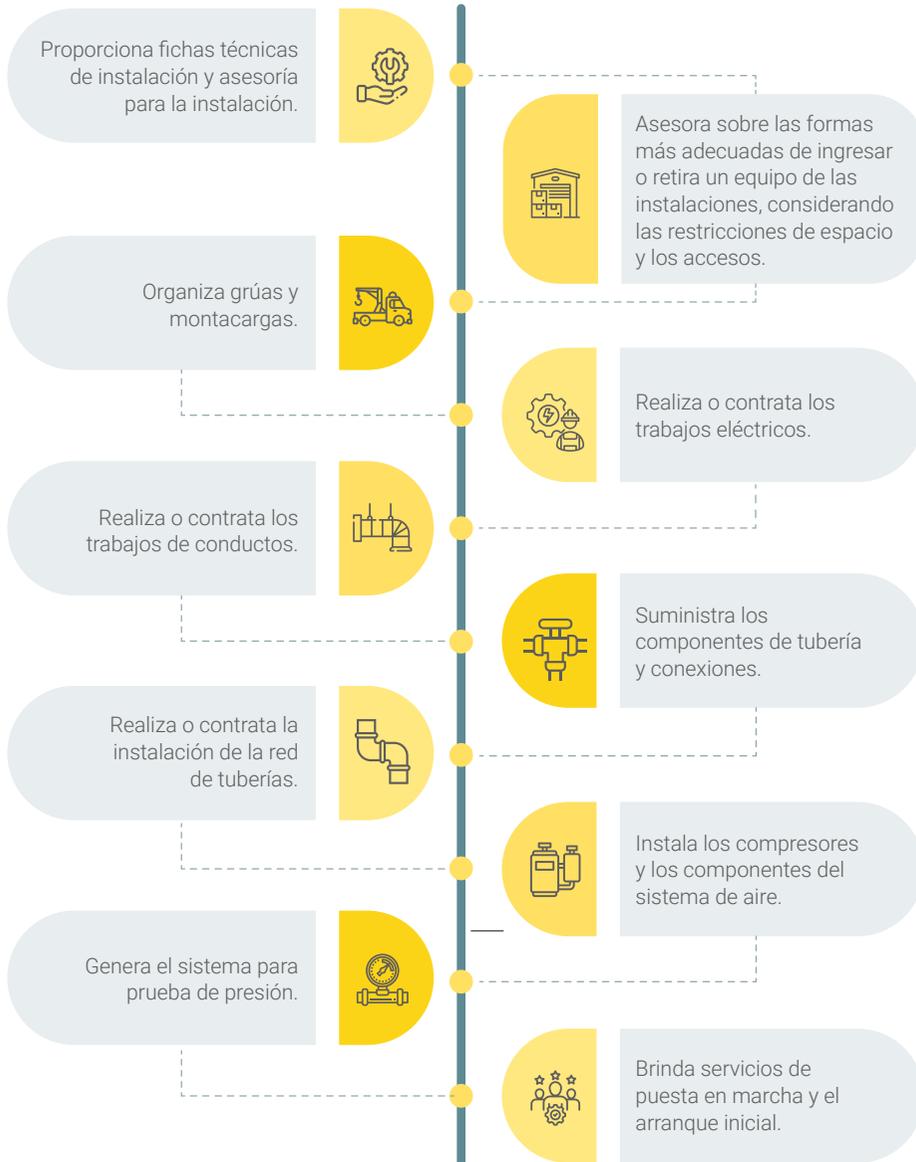
 [Infórmese más](#)

## PROCESO DE OPTIMIZACIÓN DEL DISEÑO DE UN SISTEMA DE AIRE COMPRIMIDO:

- **PASO 1: Evaluar los requerimientos del sistema de aire comprimido:** No existen dos negocios iguales. Este es el motivo por el cual los expertos en sistemas de aire comprimido primero crean un perfil de requisitos detallado basado en las aplicaciones.
- **PASO 2: Analizar de la Demanda de Aire – ADA:** La tecnología ADA asistida por computador suministra perfiles detallados del consumo de los sistemas de aire comprimido, en todas las secciones de la estación y bajo diferentes condiciones de carga.
- **PASO 3: KAESER Energy-Saving System – KESS:** El sistema de ahorro energético KESS pronostica el desempeño de su sistema de aire y compara posibles modelos de ahorro energético.
- **PASO 4: Un sistema individualizado para la producción de aire comprimido:** El resultado final es un sistema de aire comprimido individualizado que brinda una gran eficiencia energética y que se encuentra listo para adaptarse a cualquier necesidad futura. Con la planificación CAD, el usuario ya puede comenzar las evaluaciones de su estación de aire comprimido incluso antes de que se instale el primer compresor.



2-6 LA RED NACIONAL DE SUBSIDIARIAS Y SOCIOS DISTRIBUIDORES ALTAMENTE CAPACITADOS BRINDA UN AMPLIO PORTAFOLIO DE SERVICIOS QUE INCLUYEN:



[Infórmese más sobre la red de tubería de aire comprimido SmartPipe+.](#)

AIRE COMPRIMIDO A UN PRECIO FIJO:

El modelo operativo **SIGMA AIR UTILITY** asegura un suministro confiable de aire comprimido personalizado – solo accionando un botón: Lo único requerido es disponer de unos metros cuadrados.

Del resto se encarga KAESER. Mejor que invertir en una red completa de aire comprimido, es solo pagar por el aire comprimido que realmente se utiliza.

ASÍ ES COMO FUNCIONA EL MODO OPERATIVO DEL SIGMA AIR UTILITY DE KAESER:

1. Inicialmente se analiza la demanda de aire comprimido y se crea un concepto individual adaptado a las necesidades.
2. Luego KAESER construye, instala y opera el sistema de aire comprimido.
3. El Teleservicio de KAESER, el Centro de Logística y la gran red global de asistencia contribuyen a mejorar la disponibilidad del aire comprimido.

SUS VENTAJAS:

- Un ahorro automático a largo plazo.**  
 [Gestión de Costos Cíclicos KAESER](#)
- Es flexible, adaptable, escalable**



# Cadena de Suministro

2-6

**1 MATERIALES** Proveedores Internacionales

**2 ALEMANIA** Casa Matriz - Fabricación

**3 NAVIERA** Agentes Aduaneros de Transporte

**4 COLOMBIA** Sede Principal Tenjo

- Ventas
- Servicio Técnico
- Financiero
- Contable
- Ingeniería

1. Aplicaciones  
2. Tubería

**5 SUCURSALES**

- SC Barranquilla
- SC Bucaramanga
- SC Cali
- SC Medellín
- SC Pereira



**6 CLIENTE**



## LA EFICIENCIA ENERGÉTICA ES NUESTRA MÁXIMA PRIORIDAD:

Los gastos derivados de la adquisición de un compresor y de los trabajos de asistencia que se requiere, representan solo una pequeña parte del total. La mayor parte de los costos se debe al consumo de energía

## LA SATISFACCIÓN DE LOS CLIENTES COMIENZA CON EL ASESORAMIENTO:

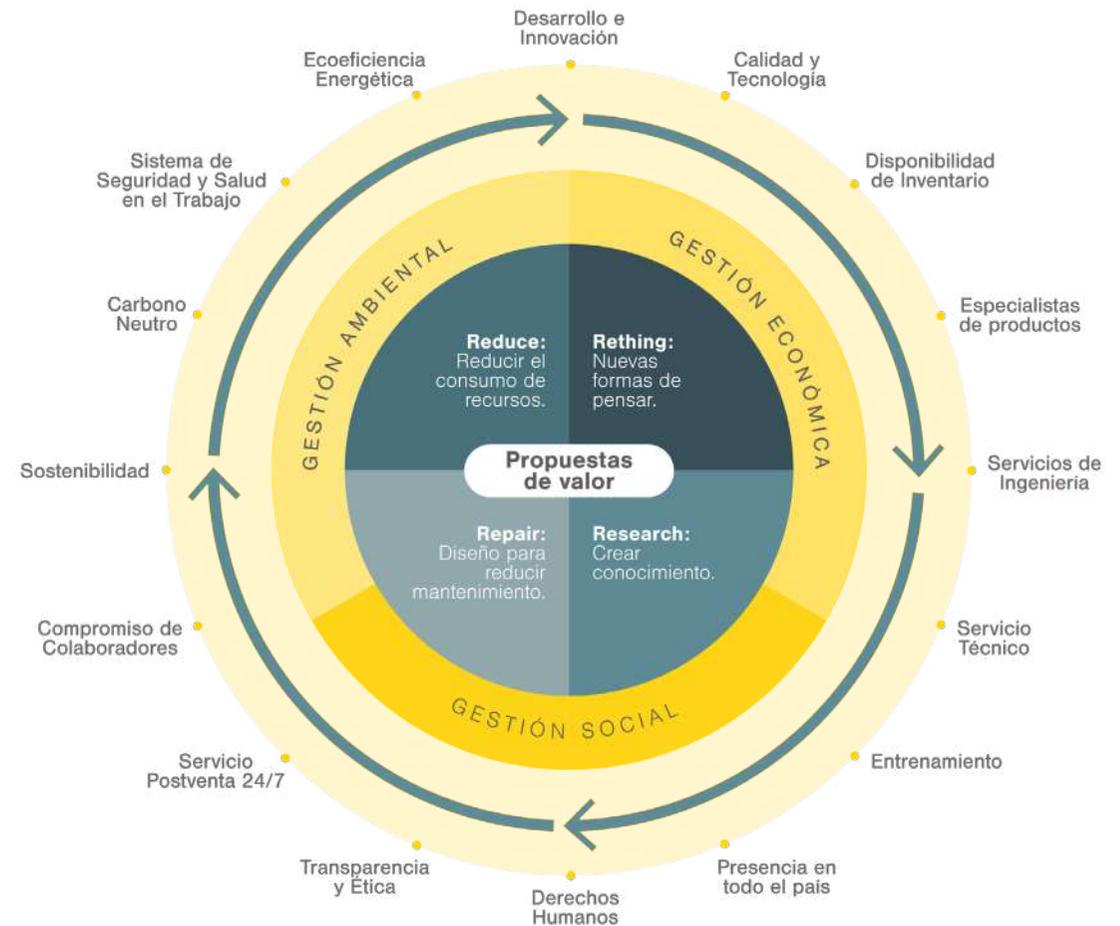
Se examinan de cerca las condiciones de producción y los requisitos. Se dispone un sistema que permite determinar de manera exacta cuánto aire comprimido se necesita y de qué calidad. Solo al conocer las necesidades reales se puede llegar a una solución, que permita ahorrar dinero y esfuerzos.

# Propuesta de Valor

## 2-6 SOSTENIBILIDAD EN LOS DETALLES:

Y de acuerdo a la filosofía KAESER: **“MÁS AIRE COMPRIMIDO POR MENOS ENERGÍA”**, los productos KAESER funcionan de manera eficiente y ecológica, pero además, consumen el mínimo posible de recursos en su fabricación, distribución y mantenimiento.

En el afán por preservar los recursos, se ha desarrollado un concepto de sostenibilidad **4R: RETHINK, RESEARCH, REDUCE y REPAIR**. Los procesos sostenibles empiezan desde el mismo momento del desarrollo del producto, en su fabricación y hasta en la sencillez de su mantenimiento, pues todo está pensado para cumplir la responsabilidad de ser sostenibles.



# Acreditaciones, Certificaciones y Registros

2-28



CN-CER-2024-79702



ISO 14064-1:2020



Management System  
ISO 9001:2015  
ISO 14001:2015



www.tuv.com  
ID 9108616471

ID 9108616471



CO12/5022



830067414



RESOLUCIÓN 4219 DE 2023 DIAN

## Afiliaciones:



# Sostenibilidad

## Nuestra responsabilidad...

2-22b KAESER es una empresa familiar con más de 100 años de historia. Desde las raíces de nuestra tradición, la sostenibilidad significa para nosotros una responsabilidad para el futuro. Por eso, hemos convertido en nuestra misión aunar la productividad con la protección del medioambiente y la responsabilidad social, tanto en la producción como en nuestros productos. Y como es un asunto que nos tomamos muy en serio, KAESER ha integrado su compromiso por alcanzar una mayor sostenibilidad en su estrategia empresarial. De esta manera, tenemos la garantía de que todos los departamentos piensen y actúen con responsabilidad.

Nuestra guía son los objetivos de desarrollo sostenibles fijados por la ONU, los Sustainable Development Goals (SDGs). Hemos definido varios campos de acción estratégicos: Eficiencia energética, neutralidad CO2, protección del medioambiente, preservación de los recursos y condiciones de trabajo justas en KAESER.

Para alcanzar todos esos objetivos, estamos realizando un proceso continuo de transformación. Dicho proceso incluye la transformación de KAESER en una empresa neutra en CO2. Deseamos formar parte de un entorno de producción sostenible y aportar nuestro grano de arena a la lucha contra el cambio climático y comprometiéndonos con el Acuerdo Climático de París.

### INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y RESPONSABILIDAD HUMANA:

Era noviembre de 2022 cuando la empresa OpenAI dio acceso libre y gratuito a una inteligencia artificial (IA) para todos. Entonces eran muy pocos los que podían imaginar qué

significaría la IA para la sociedad y para cada uno de nosotros en particular. ¡Pasados solo dos meses, ChatGPT ya contaba con más de 100 millones de usuarios!

La IA es un sistema de asistencia extraordinariamente potente que puede apoyar y ayudar a las personas en su labor. Muchas tareas y procesos de trabajo en las empresas pueden completarse de forma más rápida, eficiente y económica, y las decisiones humanas pueden prepararse de forma más exhaustiva y rápida que sin la IA. Esto permite a las empresas ser más eficientes y competitivas. La IA encuentra aplicaciones prácticas en todas las empresas, independientemente de su tamaño y de la rama a la que pertenezcan. Pero no es que la IA sustituya a las personas, sino que las empresas que sepan usarla sustituirán a las que no la usen.

Lo que no se puede sustituir es la formación de las personas, el entrenamiento y el desarrollo del cerebro humano a través de valiosos procesos de aprendizaje que duran décadas, el intercambio con el número máximo posible de personas y con las redes neuronales naturales de sus cerebros. El resultado son una inteligencia humana natural y única y personas capaces de tomar las decisiones adecuadas, que actúan de manera correcta y responsable gracias a su inteligencia, creatividad, valores e intuición, algo que la IA no puede hacer.

*Tomado de: Petra Gaudiello  
KAESER KOMPRESSOREN SE, 96450 Coburg (Alemania), Carl-Kaesler-Str. 26  
2024-1 KAESER Report-1-24-CO\_47-5581*

### LA SOSTENIBILIDAD Y LO QUE PODEMOS HACER PARA CONSEGUIRLA DESDE HOY MISMO:

Para KAESER KOMPRESSOREN, la sostenibilidad es una responsabilidad y una obligación, tanto hoy como en el futuro. Los objetivos de sostenibilidad más urgentes que nos hemos propuesto son la eficiencia energética, la neutralidad de carbono, la protección del medioambiente y los recursos y brindar a nuestros empleados unas condiciones de trabajo justas.

2-22b La eficiencia energética se consigue, por ejemplo, con la modernización y mejora de todos los equipos de nuestra marca, de todos los vehículos y sistemas de iluminación (LED) (scope 1). En el desarrollo de nuestros productos cuidamos los recursos y nos aseguramos de que cada nuevo modelo sea energéticamente más eficiente que su antecesor.

La supervisión de las estaciones de aire comprimido de nuestros clientes y la mejora continua de su eficiencia (scope 3) son una contribución más para conseguir un menor consumo de energía. En este campo, tanto los controladores maestros como los sistemas de recuperación del calor desempeñan un papel igualmente significativo.

Otro de nuestros objetivos es impulsar sin descanso la neutralidad de carbono. Para conseguirla, reduciremos tanto nuestras emisiones directas (scope 1) como indirectas (scope 2) en un **80%** hasta el año 2030 con respecto al año de referencia 2019. Actualmente ya consumimos una electricidad verde al **100%**, así como calefacción urbana neutra en carbono, que convertimos también parcialmente en enfriamiento por absorción para sistemas de aire acondicionado. De esta manera, evitamos consumir diésel para calefacción y gas natural, así como electricidad para climatización.

La modernización energética de edificios ya existentes y la instalación en edificios nuevos de sistemas acordes a los estándares de energía más altos o la sustitución de la iluminación convencional por LEDs contribuyen a la neutralidad de carbono.

Además, pretendemos reducir nuestras emisiones indirectas de las cadenas de valor ascendentes y descendentes (scope 3) en un **15%** como mínimo de aquí al 2030. La intensa cooperación con nuestros proveedores y transportistas está suponiendo grandes avances y seguirá intensificándose en el futuro.

La protección del medio ambiente es otra de las prioridades de KAESER KOMPRESSOREN: nuestro empeño es atenernos estrictamente a la ley vigente en lo que respecta a las emisiones de ruido y de gases y la reducción continua de los vertidos a la red de alcantarillado.

La protección del medio ambiente es otra de las prioridades de KAESER KOMPRESSOREN: nuestro empeño es atenernos estrictamente a la ley vigente en lo que respecta a las emisiones de ruido y de gases y la reducción continua de los vertidos a la red de alcantarillado.

Optimizamos de manera ininterrumpida la gestión de los recursos en los materiales de embalaje (todos ellos

reciclables), en el uso que damos a los materiales en la producción y en todos nuestros nuevos diseños.

También la responsabilidad social y las condiciones de trabajo justas para todos nuestros empleados son una parte vital de nuestro proyecto de sostenibilidad. Tanto la formación continua de los empleados como las oportunidades profesionales que se les brindan suponen una oportunidad y una motivación para todos ellos hasta el momento mismo de su jubilación.

Tratar a todos los colaboradores con un espíritu de confianza e independientemente de su edad, sexo y origen tiene para nosotros la máxima prioridad. Al mismo tiempo, nos esforzamos por comunicar y tener presentes en el día a día los valores de nuestra empresa, como son la preservación de la tradición, la orientación al cliente, la honestidad, la confianza, el respeto mutuo, la disciplina y confiabilidad, pero también la curiosidad y la voluntad de innovar.

La sostenibilidad protege el medio ambiente, mejora las condiciones de trabajo, da un significado adicional a nuestra tarea y nos lleva finalmente a una mejora de la resiliencia y la competitividad de la empresa.

*Tomado de: Petra Gaudiello  
KAESER KOMPRESSOREN SE, 96450 Coburg (Alemania), Carl-  
KAESER-Str. 26  
2024-2 KAESER Report-2-24 CO web\_47-5581*

# Gobernanza

2-9 La gobernanza de la filial KAESER en Colombia está influenciada por casa matriz, donde se fijan unas políticas de empresa global que aplican a todas las subsidiarias, con marcos internacionales como el de Pacto Global de las Naciones Unidas (UNGC) y estándares de Reporte de Sostenibilidad tales como del parlamento europeo para Alemania (NEIS 2024) o el de GRI para Colombia, así como en la implementación de un Sistema Integrado de Gestión (IMS) alineado con las prioridades de calidad y eficiencia de la matriz.

2-10 Actualmente, El señor **Thomas Kaeser** ocupa los roles de CEO y Presidente del Consejo de Administración (Chairman of the Managing Board) en KAESER KOMPRESSOREN. Ha estado involucrado en la dirección de la empresa desde 1985, inicialmente trabajando junto a su padre, **Carl Kaeser Jr.** Desde 2009, tiene la responsabilidad principal del desarrollo de la compañía, con un enfoque particular en la expansión internacional que comenzó en la década de 1970. Bajo su liderazgo, KAESER KOMPRESSOREN ha crecido significativamente, manteniendo su identidad como empresa familiar y expandiendo su presencia global con **subsidiarias y distribuidores en más de 140 países.**

2-11 El ingeniero **Nelson Enrique López Vargas** es una figura central en la organización y funge como Gerente General y Representante Legal en KAESER en Colombia desde su fundación en 1998, siendo apoyado por roles funcionales del comité directivo tales como las gerencias de Talento Humano, Servicio, Ventas y Mercadeo, Planeación Financiera y de Operaciones.

Como figura de auditoría estatutaria se tiene la participación del Revisor Fiscal que añade un nivel de supervisión independiente, e igualmente se cuenta con un oficial independiente de Transparencia y SAGRILAFIT.

El objetivo fundamental de la empresa es conseguir la máxima satisfacción de los clientes, ofreciéndoles productos y servicios que responden a sus necesidades.

**Una buena trayectoria en el mercado mundial solamente se puede mantener en curso si se consigue alcanzar los siguientes objetivos empresariales:**

- Encontrar la mejor solución para el cliente.
- Ofrecer productos a precios acordes al mercado.
- Producir con la calidad esperada.
- Entregar en el plazo convenido.
- Trabajar con la máxima eficiencia dentro de la empresa.
- Reducir al mínimo posible el impacto en el medio ambiente.



**2-12 COMITÉ DIRECTIVO:**

La estructura de gestión y los órganos de supervisión son componentes cruciales del sistema de gobernanza.

- Gerente General
- Gerente Servicio Técnico
- Gerente Ventas y Mercadeo
- Gerente Recursos Humanos
- Gerente Financiero y Planeación
- Gerente Operaciones

**FUNCIONES DEL COMITÉ DIRECTIVO:**

- Conocer y aprobar la Política Cumplimiento y PTEE.
- Designar al Oficial de Cumplimiento.
- Asumir un compromiso dirigido a la prevención de los Riesgos C/ST, de forma tal que KAESER pueda llevar a cabo sus negocios de manera ética, transparente y honesta.
- Ordenar las acciones pertinentes contra los asociados, que tengan funciones de dirección y administración en KAESER, los empleados, y administradores, cuando cualquiera de los anteriores infrinja lo previsto en el PTEE.
- Liderar una estrategia de comunicación y pedagogía adecuada para garantizar la divulgación y conocimiento eficaz de las Políticas de Cumplimiento y del PTEE a los empleados, asociados, contratistas (conforme a los Factores de Riesgo y Matriz de Riesgo) y demás partes interesadas identificadas.

**COMITÉ DE ÉTICA:**

Para garantizar el óptimo desarrollo del Código de Ética y Buen Gobierno, la organización ha designado como responsables del cumplimiento, seguimiento y toma de decisiones frente a lo designado al Comité de Ética.

El comité de ética está integrado por el comité directivo y el oficial de transparencia con naturaleza independiente a la organización.

KAESER impondrá las medidas disciplinarias que se adapten a la naturaleza y a las circunstancias de cada violación determinada frente al Código de Ética.

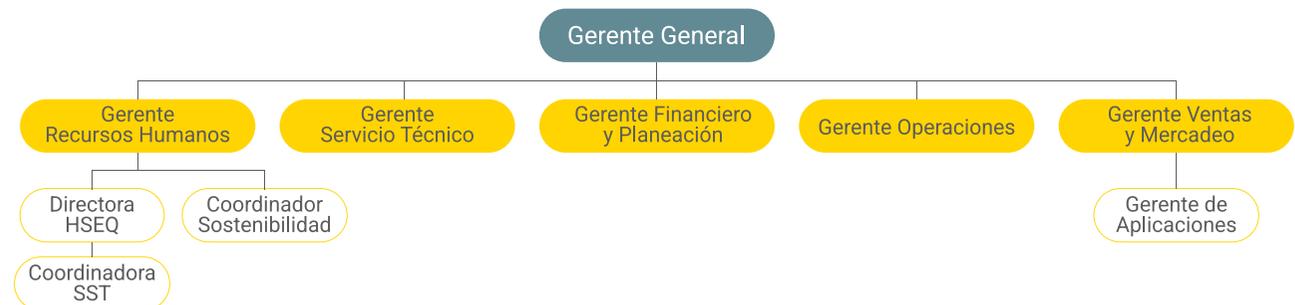
**FUNCIONES DEL COMITÉ DE ÉTICA:**

- Garantizar el cumplimiento del Código de Ética y Buen Gobierno.
- Establecer las sanciones necesarias para los colaboradores que atenten con el Código de Ética y Buen Gobierno.

- Estipular la confidencialidad de frente a los actos de infracción al Código de Ética y Buen Gobierno.
- Velar por el respeto y protección a los Derechos Humanos.
- Vigilar por la prevención de conflictos y represalias, y actuar de acuerdo con los mecanismos de resolución de conflictos interpersonales.
- Sancionar las actividades ilícitas y la falta de ética enmarcadas en actos de corrupción de los cuales KAESER tenga conocimiento

**2-13 COMITÉ DE SOSTENIBILIDAD EN KAESER:**

El comité de sostenibilidad en KAESER se encarga de integrar prácticas responsables a nivel ambiental, social y de gobernanza (ASG) en la estrategia y operaciones del negocio.



## 2-14 FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DEL COMITÉ DE SOSTENIBILIDAD:

- Liderar el proceso de transformación hacia una organización sostenible.
- Fomentar la cultura de la sostenibilidad en todos los trabajadores.
- Propender por la integración de los programas de sostenibilidad en la compañía.
- Aprobar las actividades, los proyectos y los programas de sostenibilidad para integrar a KAESER.
- Promover el modelo de sostenibilidad en las 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 del programa y cumplimiento de la política.
- 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.

## 2-15 CONFLICTO DE INTERESES:

En KAESER se trabaja para que la ética y la transparencia sean la base de negocio, es por ello que se genera el compromiso para que las operaciones reflejen este objetivo y genere un bienestar.

El objetivo de la política de Prevención de Conflictos y Prevención de Represalias (D-010404-COL) es establecer lineamientos efectivos para la resolución de conflictos funcionales e interpersonales que se puedan presentar al interior de la organización minimizando el riesgo a las represalias a las que estas situaciones puedan dar lugar, de igual manera dar a conocer los canales de reporte y consulta establecidos al interior de la compañía para el manejo de conflictos.

KAESER expresa su compromiso de aunar esfuerzos para prevenir los conflictos interpersonales y empresariales de la compañía y minimizar el riesgo de represalias de llegarse a presentar situaciones conflictivas.

Todos los casos y situaciones de conflictos discrecionales, disciplinarios, éticos y dilemas se presentarán al Comité de Ética/Directivo.

### Espacios de reporte y consulta son:

- Correo electrónico a los integrantes del comité de ética vigente.
- Correo electrónico al oficial de transparencia.



### GESTIÓN DE IMPACTOS EN LA ORGANIZACIÓN:

La gestión ambiental en la organización está estructurada bajo la administración de la Gerente de Talento Humano, de allí se desprender los procesos de Seguridad, Salud en el Trabajo y de Medio Ambiente liderada por la Directora HSEQ.

La gestión social igualmente depende de la Gerente de Talento Humano, pero distribuida en los procesos de Contratación, Bienestar, Nómina, SST-GA y de Sostenibilidad.

### 2-16 COMUNICACIÓN DE TEMAS CRÍTICOS:

Las comunicaciones con el máximo órgano de gobierno en KAESER se realizan inicialmente a través de la Gerente de Talento Humano, quien es referente de la información y que con una agenda semanal comunica los temas al comité directivo o de ética, donde participan los diferentes gerentes y el gerente general.

Seguidamente en caso dado, las consultas sobre los temas de interés pueden ser trasladados y escalarse con el gerente regional, en la que semanalmente el gerente general participa y comparte los asuntos priorizados. Al interior de KAESER existen otros mecanismos para trasladar la información a la alta gerencia, tales como la gestión sobre riesgos con temas de OEA, SST-GA y de Calidad, así como los informes mensuales y anuales que se generan del Controlling Report para seguimiento de metas e indicadores; KPI, calidad de procesos, metas país, control sobre costos, ventas y servicio, y de otros tópicos tales que requieren aprobaciones de casa matriz.

### 2-17 CAPACITACIONES EN LA ALTA DIRECCIÓN:

El auxilio de formación externa fue ampliado en su alcance a estudios de posgrado (especializaciones, maestrías), permitiendo beneficiar un mayor número de trabajadores. Esta iniciativa reflejó el compromiso continuo de KAESER con el desarrollo profesional y el crecimiento del talento.

De forma complementaria se desarrollaron los planes de entrenamiento anual a la alta dirección, que suman capacidades y habilidades en temáticas variadas de la plataforma LinkedIn.



## 2-18 **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN LA TRIPLE CUENTA DE RESULTADOS:**

### **Temas ambientales, sociales y de gobernanza:**

El comité encargado de la sostenibilidad celebra encuentros regulares con el propósito de examinar el progreso de las iniciativas en curso, integrar nuevas necesidades o normativas, y tomar decisiones fundamentadas respecto a temas de sostenibilidad, todo ello orientado a impulsar acciones que favorezcan el desarrollo sostenible.

Estos comités sesionan cada seis meses o en la medida adicional requerida, y analizan los aspectos cruciales y las preocupaciones significativas que podrían incidir sobre cuestiones ambientales, sociales o en el respaldo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

### **Algunos temas tratados por el comité de sostenibilidad en la vigencia 2024 fueron:**

- Resultados del Inventario GEI acorde a ISO 14064-1.
- Uso de combustibles minerales y alternativas de transporte.
- Uso de refrigerantes y su impacto ambiental.
- Uso de energías alternativas en Tenjo (sistema fotovoltaico).
- Nuevas metas frente al cambio climático de casa

matriz (Plan de Carbono Neutro), incorporación de las normas europeas sobre informes de sostenibilidad (ESRS) NEIS, e incorporación de metas sobre ODS.

- Encuesta a proveedores, incorporando la línea base en la debida diligencia sobre Derechos Humanos en la cadena de suministros.



## 2-19 **POLÍTICA DE REMUNERACIÓN:**

La política salarial en KAESER contiene el marco de remuneración que aplica un conjunto de principios y un cuadro referencial común, con el cuál se determina la remuneración total de la organización. En términos generales la definición de la estructura salarial aplicada se define por la asignación de puntos a cada cargo basado en **dos ítems:**

- **Categorías (Alta, media y baja):** Las categorías de pago corresponden a un grupo de puestos de iguales o similares requerimientos según lo determinado en el proceso de valoración.

- **Bandas salariales (Mínima, media y máxima):** Los datos de la Estructura Salarial están expresados en términos de Ingreso Promedio Mensual (IPM), y de salario básico ordinario.

### ELEMENTOS UTILIZADOS PARA DETERMINAR LA REMUNERACIÓN:

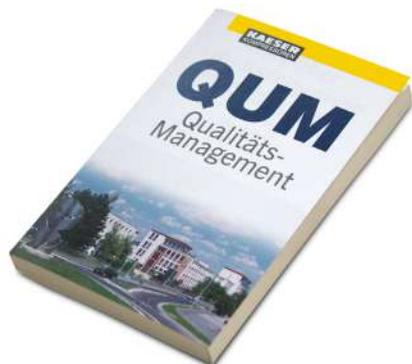
Los elementos necesarios para la construcción de la política son:



### COMITÉ DE VALORACIÓN:

El comité de valoración es el responsable de garantizar el mantenimiento y actualización de las valoraciones de cargo, y está conformado por los cargos responsables de cada una de las grandes áreas de la organización.

Los incrementos salariales que se realizan en enero de cada año, toman como referencia el Índice de Precios al Consumidor -IPC para Colombia.



### 202-1 RATIOS ENTRE EL SALARIO DE CATEGORÍA INICIAL ESTÁNDAR POR GÉNERO Y EL SALARIO MÍNIMO LOCAL:

La ley colombiana cuenta con un salario mínimo legal que se establece cada año, en KAESER el ratio para los pasantes o practicantes SENA es de 1, teniendo en cuenta que están en su proceso de aprendizaje y formación para la vida laboral.

El **100%** de los trabajadores con contrato directo o indirecto a nivel nacional, presentan un ratio por encima de 1, siendo el salario mínimo en KAESER superior al establecido por la ley nacional.

Lo anterior, representa oportunidades de empleos seguros, salarios adecuados e igualdad en la remuneración por género permitiendo así mejorar la calidad de vida de los colaboradores y sus familias.

s1-65 Actualmente, KAESER no cuenta con un procedimiento formalizado para el seguimiento específico de la diversidad de género entre los altos directivos ni de la distribución por edades de sus colaboradores. Sin embargo, KAESER reconoce la importancia de estos aspectos y se encuentra en proceso de evaluación para incorporar mecanismos que permitan su monitoreo en el futuro.



La organización mantiene su compromiso con la promoción de la diversidad de género en los niveles más altos de gestión, en línea con sus políticas de diversidad y equidad.

405-2 KAESER cuenta con una política salarial competitiva con el mercado del sector industrial, en la que se encuentra la organización, que permite asignar los salarios de acuerdo a posiciones o cargos. No existe una separación o división de la remuneración por género (hombres y mujeres), y por ello este tipo de ratios no existe en KAESER.

La distribución de los empleados de KAESER por grupo de edad está referida al punto 401-1, allí se puede identificar el enfoque de la empresa en la promoción de

una fuerza laboral diversa y en la integración de distintas generaciones para fomentar la transferencia de conocimiento y la innovación.

s1-67 KAESER garantiza que todos sus trabajadores reciben un salario adecuado, en línea con la normativa laboral vigente y las buenas prácticas internas.

Reafirmamos el compromiso con la equidad y el bienestar de los trabajadores, y a la fecha no se han identificado situaciones de incumplimiento en esta materia.



# Presencia en el mercado laboral

## 2-20 PROCESO PARA DETERMINAR LA REMUNERACIÓN:

En KAESER creemos en el talento y el desarrollo personal de los trabajadores por ello que se cuenta con políticas remunerativas con orientación de equidad y bienestar económico. Desde la alta dirección se ha planteado establecer criterios que permitan dar un buen uso y 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”**.

Desde la Gerencia General, la Gerencia de Talento Humano y con el apoyo de la Coordinación de Nómina, se realiza un trabajo conjunto en la planificación de la retribución económica de los colaboradores, el cual tiene la responsabilidad de garantizar el mantenimiento y actualización de las valoraciones de los cargos, para definir la remuneración de los colaboradores.

S1-71 Anualmente se realiza la actualización del estudio de salarios que se encuentra en el mercado, para poder estar a la vanguardia del sector y brindar mayor satisfacción a nuestros colaboradores, para ello KAESER toma como referencia los estudios de diferentes empresas expertas en estudios salariales.

KAESER cuenta con trabajadores temporales, quienes perciben una remuneración adecuada conforme a los índices de referencia salariales aplicables, asegurando condiciones equitativas de compensación.

S1-72 Acorde con la legislación laboral vigente en Colombia, todos los trabajadores de KAESER están afiliados al sistema de seguridad social integral, que incluye protección frente a la pérdida de ingresos por acontecimientos vitales importantes (como enfermedad, invalidez, vejez y riesgos laborales). No se presentaron casos de empleados sin cobertura.

S1-73 De la misma forma, en cumplimiento de la normativa laboral en Colombia, todos los trabajadores cuentan con protección social



integral frente a la pérdida de ingresos por acontecimientos vitales importantes. No se reportan excepciones.

S1-74 KAESER asegura que todos los empleados que dentro de su tipo de contrato laboral aplique, están afiliados y cubiertos por el sistema de seguridad social de Colombia.

- La protección en caso de enfermedad común la brinda la EPS (Entidad Promotora de Salud).

En Colombia no se tiene estipulado aplicar un seguro de desempleo de carácter obligatorio, que deba ser cubierto directamente por KAESER. Sin embargo, todos los trabajadores con contrato laboral están protegidos a través de la figura de Cesantías; las cuales son un tipo de auxilio

económico que el empleador debe consignar anualmente y que el trabajador puede retirar en caso de terminación del contrato. KAESER asegura el pago adecuado y oportuno de esta prestación social para todos sus empleados que aplique pago de esta prestación social.

Localmente todos los trabajadores están cubiertos frente a accidentes de trabajo y enfermedades laborales a través del Sistema General de Riesgos Laborales, administrado por las ARL (Aseguradoras de Riesgos Laborales). La organización afilia a todos sus trabajadores a una ARL desde el inicio de la relación laboral, cumpliendo con la normativa vigente y de acuerdo a su actividad.

Los trabajadores tienen derecho a permiso parental (licencia de maternidad, paternidad y licencia parental compartida), cubierto por el Sistema General de Seguridad Social en Salud. KAESER garantiza que todos sus trabajadores estén afiliados y puedan acceder a estos beneficios conforme a la legislación vigente.

KAESER avala en su gestión que todos sus trabajadores, cuyo contrato laboral así lo establece, cuentan con protección social en materia de jubilación, mediante su afiliación al Sistema General de Pensiones, asegurando así el respaldo económico para esta etapa de la vida, conforme a la legislación laboral de Colombia.

s1-75 KAESER asegura que todos los empleados cuentan con protección social conforme a la legislación colombiana, en caso de que su contrato laboral bajo las leyes de Colombia aplique, sin casos reportados de falta de cobertura. Igualmente da protección a sus trabajadores temporales, cuando su relación contractual bajo las leyes colombianas lo permite, también cuentan con seguridad social conforme a la normativa vigente.

#### 2-21 **RATIO DE COMPENSACIÓN TOTAL ANUAL:**

Como compañía se tiene establecido evaluar la competitividad de las remuneraciones, sin embargo, por manejo de la confidencialidad, no podemos divulgar información de la remuneración total anual de los colaboradores.

En el año 2024 el porcentaje de aumentos para toda la compañía osciló entre el **5,2%** y el **9,54%**, como reconocimiento a la buena labor y desempeño, los colaboradores con ascenso su porcentaje de remuneración fue del **25%**, lo que permitió a la compañía estar entre los porcentajes de aumentos más altos del sector. Las tendencias revelaron un estancamiento en los salarios y para 2024, los trabajadores esperaron aumentos salariales entre **2.5%** y **10%** según el reporte de tendencias y salarios de Human Capital Colombia (TOTAL REWARDS), informando que las empresas encuestadas estimaron un incremento salarial promedio del **6,2%** para

el año. KAESER COMPRESORES opto por incrementar sus salarios en promedio del **7,37%**.

s1-95 KAESER no realiza seguimiento formal frente a indicadores de equidad salarial. No obstante, se tiene previsto trabajar en el desarrollo de herramientas y prácticas que permitan evaluar y gestionar estos aspectos, Sin embargo, por motivos de confidencialidad, no se divulgan datos específicos sobre salarios ni la relación entre la remuneración de la persona mejor pagada y la remuneración media de los trabajadores.

En línea, igualmente no se realiza un desglose de la brecha salarial de género por categorías de trabajadores, países o componentes salariales. Sin embargo, estamos comprometidos en avanzar hacia prácticas de transparencia y equidad, por lo que evaluaremos la implementación de estos análisis en el futuro, respetando siempre la confidencialidad salarial.

De frente al compromiso de KAESER en avanzar hacia una gestión más equitativa y global, la empresa evaluará la posibilidad de ajustar en el futuro la relación de remuneración teniendo en cuenta las diferencias de poder adquisitivo entre países. Este esfuerzo estará dado bajo principios de transparencia, confidencialidad y mejora continua, impulsando prácticas de compensación cada vez más justas y sostenibles.

# Nuestros Trabajadores

## 2-7 TRABAJADORES DIRECTOS E INDIRECTOS:

En 2024 el **100%** de los trabajadores se encontraban vinculados tiempo completo con la organización.

El desglose total es el siguiente:

SEDE - SUCURSAL	DIRECTO	TEMPORAL	APRENDÍZ
Barranquilla	27	6	0
Bucaramanga	12	2	0
Cali - Pereira	45	5	1
Medellín	27	3	1
Tenjo - Centro	188	45	14
Total por tipo	299	61	16
<b>Total planta</b>		<b>376</b>	

S1-7 La empresa cuenta con colaboradores temporales, que prestan sus servicios bajo contratos S1-53/57 específicos (por obra o labor) en actividades determinadas, contribuyendo al desarrollo de las operaciones de la organización.

La información sobre estos colaboradores se recopila en términos de seguimiento periódico para evaluar su participación, y se monitorea cualquier fluctuación significativa, de forma que se garantizan las condiciones laborales, se gestionan conforme a la normativa vigente, y a los principios de ética y buen gobierno corporativo.

## NUEVA SEDE - BARRANQUILLA



## 2-7/8 TRABAJADORES POR GÉNERO

En 2024 el **64%** de la fuerza laboral correspondieron a hombres, mientras que el **36%** restante a mujeres.

Durante este año no se presentó ninguna fluctuación abrupta que afectará negativamente a KAESER, por el contrario se obtuvo un crecimiento en la planta de personal.



Durante este año no se presentó ninguna fluctuación abrupta que afectará negativamente a KAESER, por el contrario se obtuvo un crecimiento en la planta de personal.

GÉNERO	B/QUILLA	B/MANGA	CALI - PEREIRA	MEDELLÍN	TENJO - CENTRO	TOTAL
Hombre	28	10	41	27	136	242
Mujer	8	4	10	4	111	134
Total	33	14	51	31	247	376

S1-3/4 **PROCESOS PARA REPARAR INCIDENCIAS NEGATIVAS Y CANALES PARA EXPRESIÓN DE INQUIETUDES:**

La organización promueve una comunicación abierta en todos los niveles, garantizando que su personal pueda expresar inquietudes de manera directa y efectiva. Para gestionar incidencias, riesgos y oportunidades relacionadas con su equipo, contó con un Comité de Convivencia, que actuó como canal para atender situaciones que pudieron afectar el bienestar laboral, así como con la disponibilidad permanente de la Gerencia y el área de Talento Humano para dar seguimiento a reportes. Además, la organización dispone de un Código de Ética y Buen Gobierno, cuyo cumplimiento y seguimiento está a cargo del Comité de Ética.

La empresa continúa fortaleciendo estos procesos con el objetivo de mejorar constantemente las condiciones laborales, el bienestar del personal y el clima organizacional, promoviendo un ambiente de confianza y respeto.

Asimismo, en relación con el personal contratado a través de la figura temporal, la organización define claramente que la responsabilidad legal y contractual recae sobre la empresa de servicios temporales.

Desde KAESER, se realiza un acompañamiento cercano a la gestión de estos colaboradores, promoviendo buenas prácticas laborales y asegurando su adecuada integración en el entorno de trabajo. Para garantizar el cumplimiento de la normativa legal y laboral, la empresa temporal ha sido previamente evaluada en aspectos relacionados con



su legalidad, cumplimiento normativo, y capacidad operativa, verificando que cumpla con todos los requisitos exigidos para ofrecer garantías laborales y contractuales a su personal, en coherencia con los principios éticos y de bienestar promovidos por KAESER.

2-30 **CONVENIOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DIÁLOGO SOCIAL:**

Durante el año 2024, la empresa no cuenta con trabajadores cubiertos por convenios de negociación colectiva, tanto dentro como fuera del Espacio Económico Europeo (EEE), por lo que no se reporta ningún porcentaje de empleados bajo esta modalidad ni se determinan sus condiciones laborales a través de dichos acuerdos.

No obstante, la compañía garantiza el cumplimiento de toda la normativa laboral vigente y promueve condiciones de trabajo justas, equitativas y transparentes. Para ello, fomenta un diálogo abierto y constante con sus trabajadores, a través de canales como el Comité de Convivencia y la gestión directa por parte de la Gerencia y el área de Talento Humano, fortaleciendo el ambiente laboral y facilitando la participación activa del personal en la construcción de un entorno basado en el respeto, la confianza y el bienestar.

202-2 **PROPORCIÓN DE ALTOS EJECUTIVOS CONTRATADOS EN LA COMUNIDAD LOCAL:**

Los altos ejecutivos tienen la facultad de toma de decisiones estratégicas y de alto impacto en la organización, y están ubicados geográficamente en las diferentes sucursales de la compañía a nivel nacional.

La proporción de altos ejecutivos en general se ha mantenido respecto al año 2023, donde en la sucursal de Tenjo solo se presentó un incremento del porcentaje en un dígito, teniendo en cuenta que es la sede principal y donde se tiene la mayor proporción de personal contratado.

SEDE - SUCURSAL	% LOCAL
Barranquilla	6%
Bucaramanga	16%
Cali	6%
Medellín	6%
Tenjo - Zona Centro	8%

KAESER gestiona activamente sus impactos y oportunidades en relación con su personal propio, promoviendo condiciones laborales justas, equitativas y seguras.

202-1 Durante 2024, el **100%** de los colaboradores, tanto con contrato directo como indirecto, perciben un salario por encima del mínimo legal nacional, garantizando un ratio salarial superior a 1 e incluyendo a los pasantes SENA, quienes reciben el salario mínimo legal conforme a su etapa de formación. Esta práctica refleja el compromiso de la compañía con el empleo seguro, la igualdad de remuneración por género y la mejora de la calidad de vida de sus trabajadores. Además, el **100%** de los altos ejecutivos de la empresa están ubicados en las comunidades locales donde operan las sucursales, lo que refuerza el vínculo con el entorno regional y facilita la toma de decisiones estratégicas contextualizadas.

Sin contar con convenios de negociación colectiva, la organización asegura el respeto por los derechos laborales y promueve espacios constantes de diálogo entre los trabajadores, la Gerencia y el área de Talento Humano, a través de mecanismos como el Comité de Convivencia. Este enfoque integral permite a KAESER mitigar riesgos laborales, fomentar oportunidades de desarrollo y construir un entorno laboral alineado con los estándares internacionales de derechos humanos y sostenibilidad.



# Estrategias, Políticas y Prácticas



## 2-22 **CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO:**

Todo trabajador de KAESER actúa con integridad y refleja positivamente los valores de la organización y su excelente reputación, dejando siempre en alto el buen nombre de la organización. Las relaciones laborales de la organización se desarrollan en un ambiente sano, cortés y de respeto.

Los trabajadores de KAESER están comprometidos con el éxito de la organización y para que este logro sea posible es necesario un clima de confianza, comunicación abierta, sincera y de respeto, esto significa actuar con honestidad y tratar a los clientes, proveedores y a las partes interesadas de manera justa y con dignidad. El Código de Ética y Buen Gobierno es estructurado a fin de ser una guía de conducta adecuada con principios y valores que reflejan nuestro accionar ético.

## 2-23 **SOSTENIBILIDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL ORGANIZACIONAL – DERECHOS HUMANOS:**

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

Dentro del actuar se exalta la gestión que tiene en cuenta el desarrollo y bienestar de todos los trabajadores, la importancia de la seguridad y salud en el trabajo y de los visitantes al momento de estar en las sedes y sucursales.

En el aspecto ambiental, se asume el compromiso de trabajar por medio de programas que minimizan el impacto en el uso de recursos derivado de las operaciones.

En temas ESG, KAESER apoya aquellas iniciativas que van en contra del soborno y la corrupción, y vincula la declaración al apoyo sobre Derechos Humanos, con el compromiso de evitar la ocurrencia de actos que les atenten o transgredan.

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

Como regla se respeta la dignidad personal, la esfera privada y los derechos personales de cada uno.

En la organización no se emplea a nadie en contra de su voluntad, ni se obliga a nadie a realizar trabajos forzosos. No se tolera ningún trato inaceptable de o entre los trabajadores, tales como maltrato psicológico, acoso personal, acoso sexual o discriminación.

## PRINCIPIOS DE SOSTENIBILIDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL ORGANIZACIONAL:

- Convicción, como manifestación de la voluntariedad de asumir decisiones y acciones frente a las necesidades, intereses y expectativas de las partes interesadas.
- Compromiso y responsabilidad, con las consecuencias e impactos de 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 el esquema de valores, las decisiones y las acciones.
- Mejora continua que implica un sentido ético con el mejoramiento de los procesos en las dimensiones económica, social y ambiental.
- Transparencia, respetando y vigilando acciones, procedimientos y documentos, con la facilidad en el acceso a esta información al momento de ser necesitada, a través de los medios y procedimientos legales para tal efecto.
- Responsabilidad en el cumplimiento de acuerdos, de forma que los 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 violación alguna en los procesos y actividades de la organización.

- Rendición de cuentas, generando transparencia y la confianza que los 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.

## PROTECCIÓN SOBRE EL AMBIENTE:

Se emplean las medidas apropiadas para comprobar, evaluar y monitorear los efectos actuales y futuros de las acciones y de los productos con el medio ambiente.

Se cumple con todas las regulaciones y requisitos legales, y se toman las medidas necesarias para conservar los recursos y evitar los impactos negativos al entorno.

KAESER busca que los productos trabajen de la forma más eficiente y amigablemente posible con el ambiente; que produzcan **“MÁS AIRE COMPRIMIDO CON MENOS ENERGÍA”**, y asegurar que el proceso de fabricación y el posterior desecho del producto tengan el menor impacto posible. Un ambiente más limpio y menos contaminado es importante no solo porque así debe ser, sino porque es necesario desde el punto de vista comercial.

Los productos KAESER han sido diseñados para proteger el planeta, y son seguros para salvaguardar al mundo para las generaciones venideras.



### **SOMOS CARBONO NEUTRO CERTIFICADO:**

KAESER implementa la estrategia de ser Carbono Neutro para ayudar a frenar los avances del cambio climático y cumplir las metas que el país tiene en ese sentido, lo cual se articula con potenciar la sostenibilidad de la organización por medio de la gestión sobre las emisiones de GEI.

Estamos orientados en reducir o controlar las emisiones de GEI bajo un plan de manejo de huella de carbono, y con créditos voluntarios integrar las compensaciones residuales.

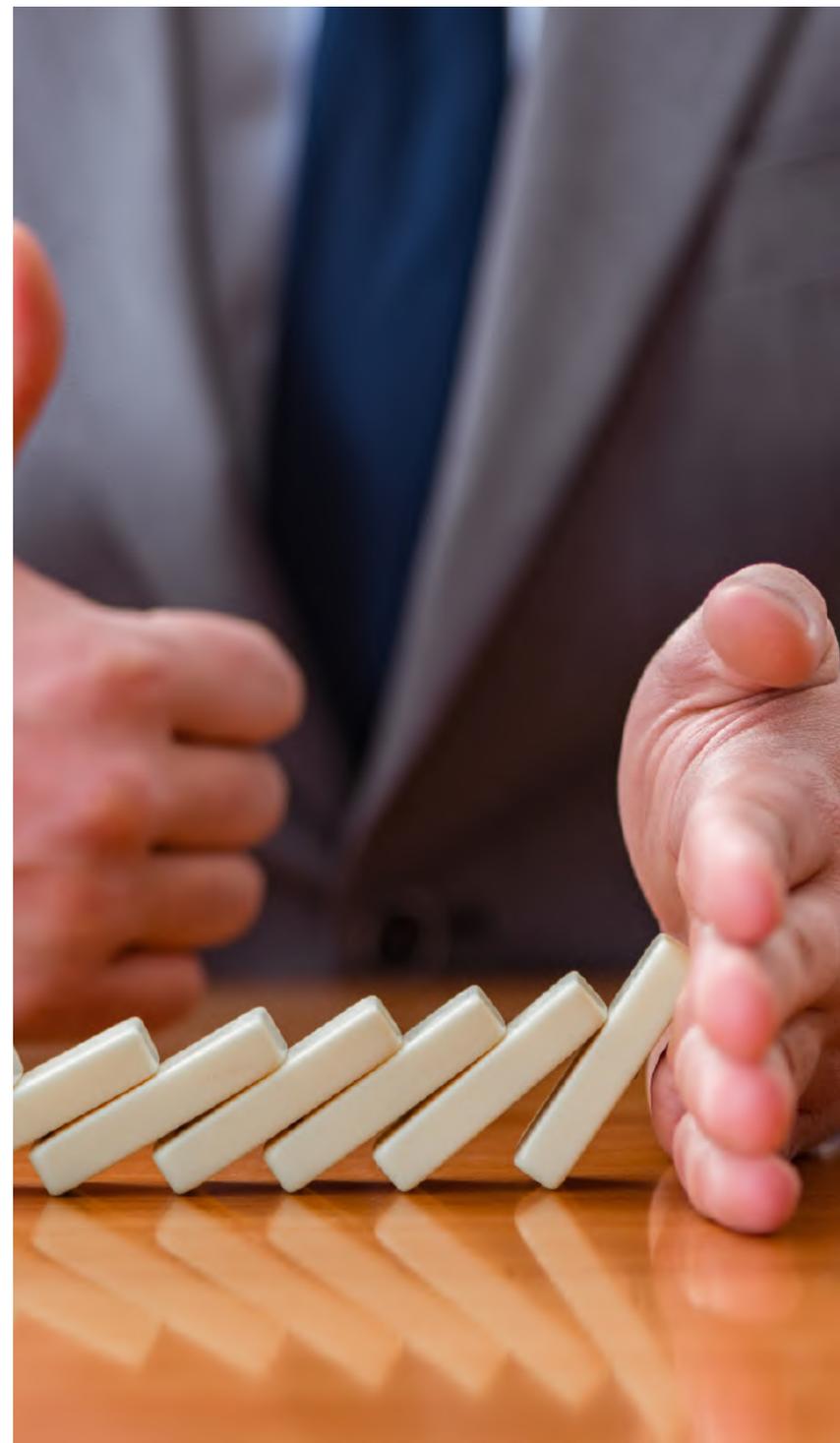
### **TRANSPARENCIA Y ANTICORRUPCIÓN:**

Con el objetivo de establecer lineamientos estratégicos que permitan prevenir y erradicar comportamientos y actuaciones que atenten contra la ética empresarial y el buen nombre de la compañía, se establece la hoja de ruta hacia la transparencia colectiva en los procesos productivos, comerciales y administrativos, haciendo parte a todos los diferentes grupos de interés.

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 propendan cualquier tipo de acción ilegal como sobornos gubernamentales y comerciales de cualquier grado o nivel o cualquier actividad que se considere corrupta en el marco de transparencia y responsabilidad en la organización.

El Programa de Ética Empresarial permite prevenir, detectar y corregir situaciones que tengan la potencialidad de convertirse en una infracción a la ley antisoborno. Allí se incluyen los mecanismos internos de auditoría, anticorrupción y prevención del soborno transnacional. Está diseñado con fundamento en una evaluación sobre riesgos de soborno transnacional, evaluados y con acciones de mitigación.



## 2-24 **NUESTRO COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS Y SU CUMPLIMIENTO:**

Para KAESER el respeto a los derechos humanos es un componente fundamental de una gestión empresarial responsable. Por lo tanto, es imperativo que los derechos humanos se respeten en todo el negocio y que también sean respetados por nuestros socios y proveedores.

La siguiente declaración de política de derechos humanos expresa los valores tradicionales, así como las responsabilidades futuras. KAESER se compromete a proteger los derechos humanos y a conservar el ambiente

Acorde con los **“Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos”** de las Naciones Unidas, estamos comprometidos con los principios de los siguientes marcos y estándares de derechos humanos reconocidos internacionalmente:

- Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas
- Convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre normas laborales y sociales
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Principios rectores de la Organización para la

Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para las empresas multinacionales

- Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas

### **Requisitos para KAESER y sus socios:**

Para dar cumplimiento a la reivindicación en materia de reconocimiento y respeto de los derechos humanos y protección del ambiente, se ha integrado esta obligación en la estrategia corporativa. Se exige a los trabajadores que respeten los principios de comportamiento ambiental, social y ético, y a ser integrados activamente en la cultura corporativa.

En KAESER estamos comprometidos con la adquisición responsable de materiales y servicios de producción y no producción, y formulamos expectativas claras para los proveedores: exigimos que los proveedores directos cumplan con nuestros estándares en materia de derechos humanos y condiciones laborales, y los comunicamos a sus empleados. Además, se espera que se cumplan los estándares en las cadenas de suministro ascendentes y que se supervise su cumplimiento.



## 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.

No ofrecemos, prometemos ni brindamos nada a un proveedor a cambio de obtener una ventaja inapropiada para la organización. Conservamos un trato amable y honesto con los proveedores con el fin de mantener relaciones sólidas y duraderas, y esperar que obtengan ganancias razonables. Se somete a todos los proveedores potenciales a una consideración imparcial y uniforme.

Las decisiones en la cadena se basan en criterios objetivos como precio y calidad. No damos ni aceptamos regalos inadecuados, pagos u otro beneficio para influir en ninguna relación comercial y así tener un acuerdo de adhesión al Código Ético y Bases de Cooperación para Proveedores y Contratistas, de forma que manifieste su compromiso con los principios básicos de ética y conducta profesional.

KAESER pretende reforzar la sostenibilidad de su cadena de suministro, invitando a todos los participantes de la cadena (proveedores, contratistas, transportadores y otros) a indicar su compromiso con la ética, la calidad y la conducta profesional trabajando en el cumplimiento de los requisitos éticos y de derechos humanos expuestos al momento de su contratación.

## 2-26 MECANISMOS DE ASESORAMIENTO Y ATENCIÓN A GRUPOS DE INTERÉS:

KAESER cuenta con diferentes canales de comunicación para los distintos grupos de interés de la organización, disponibles para denuncia o consultas PQRS. Por el cual se reciben todos los mensajes relacionados con derechos humanos, ética, anticorrupción, medio ambiente, sostenibilidad y responsabilidad social.

- 1. Buzón de sugerencias para empleados:** Por medio de un formato único los trabajadores pueden comunicar sugerencias, quejas, denuncias o consultas; esta solicitud es verificada por el comité directivo para darle el debido trámite.
- 2. Página Web y correo:** por medio del portal [www.kaeser.com.co](http://www.kaeser.com.co) y el correo [info.colombia@kaeser.com](mailto:info.colombia@kaeser.com) se reciben las solicitudes de todos los interesados, requerimientos que se tramitan de la misma manera que los correos electrónicos.
- 3. Línea ética:** Se ha puesto a disposición el correo [lineaetica.colombia@kaeser.com](mailto:lineaetica.colombia@kaeser.com) por medio del cual los grupos de interés pueden comunicar sus quejas, consultas o denuncias autenticadas; estos correos son reenviados al comité directivo/ético y al oficial de cumplimiento para su seguimiento.
- 4. Formato de Denuncia en línea (anónima):** Si su queja o denuncia se refiere a hechos de fraude, soborno, cohecho o corrupción de colaboradores, asociados, proveedores o contratistas de KAESER.

 <https://co.kaeser.com/conozca-kaeser/contactos/formato-de-denuncia/>



## 2-25 SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, Y GESTIÓN AMBIENTAL:

### PROCESOS PARA REMEDIAR IMPACTOS NEGATIVOS:

En el desarrollo de las actividades de KAESER del año 2024, no se generaron impactos negativos y así mismo no se recibieron comunicaciones por el canal PQRS por tema de remediación.

Se invita al uso de los diferentes medios con los que cuenta la organización, tales como: pagina web, correo oficial de KAESER [info.colombia@kaeser.com](mailto:info.colombia@kaeser.com); con los respectivos comités (Sostenibilidad, COPASST, CCL, Seguridad Vial, Brigada de emergencia, y de Ética) se realiza el trámite de las diferentes comunicaciones.

## 2-27 CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN Y LAS NORMAS:

Para la vigencia 2024 no se presentaron incumplimientos significativos de la legislación o normativas vigentes, en consecuencia no se reportan casos de multas o sanciones monetarias o no monetarias a cargo de KAESER.

La determinación de la significancia de incumplimientos estuvo a cargo del proceso legal y jurídico de KAESER.

## 413-1/2 PROGRAMAS DE EQUILIBRIO Y BIENESTAR EMOCIONAL: 2-22

El programa de bienestar emocional está orientado a apoyar a los colaboradores y su familia en el camino hacia una mejor salud mental



y emocional permitiendo sentirse más felices, equilibrados y con mayor capacidad para afrontar los desafíos del día a día, lo que también puede traducirse en una mayor satisfacción laboral y una mejor calidad de vida en general.

### PROGRAMA EN BUSCA DE LA FELICIDAD:

Desde el programa se proveen consultas psicológicas profesionales y confidenciales, donde se permite explorar las emociones, afrontar desafíos y aprender herramientas para manejar el estrés. Nuestro objetivo desde el año 2012 ha sido crear un espacio seguro y acogedor para que el colaborador y su grupo familiar se sientan acompañados en cada paso, promoviendo el bienestar integral y así vivir de manera más equilibrada y feliz.

### PROGRAMA EN BUSCA DE LA VERDAD:

El programa desde el año 2013 se ha enfocado en asegurar un espacio personalizado para los colaboradores donde se les guía a encontrar mayor paz interior, equilibrio y sentido de propósito en su vida laboral y personal a través de herramientas y técnicas por medio la exploración de su espiritualidad.

## 2-22 RÉGIMEN SAGRILAFT:

El Lavado de Activos, la Financiación del Terrorismo y el Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (en adelante LA/ FT/FPADM), es uno de los fenómenos que tienen un gran impacto en la economía y la sociedad, pues constituyen herramientas con las que las organizaciones criminales buscan la utilización de empresas para lograr sus fines ilícitos.

Como respuesta a la anterior situación y a la creciente preocupación de la comunidad nacional e internacional por el Lavado de Activos, la Financiación del Terrorismo y el Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva, KAESER reconoce la importancia de la lucha contra estas actividades, por lo tanto ha implementado el Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos, la Financiación del Terrorismo y el Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva **“SAGRILAFT”**, el cual permite identificar, medir, controlar y monitorear eficazmente este riesgo.

### OPERADOR ECONÓMICO AUTORIZADO – OEA:

La gestión del riesgo es fundamental para el buen funcionamiento de toda compañía puesto que aumenta la posibilidad de alcanzar los objetivos corporativos

mediante la identificación y tratamiento de posibles amenazas.

Administrar el riesgo en la cadena de suministro internacional de KAESER, conlleva a emprender un proceso de autoevaluación para determinar de manera efectiva el cumplimiento de las normas de seguridad y las buenas prácticas.

Esto permite establecer de manera previa, el cumplimiento de los procedimientos que ofrezcan suficientes garantías contra las contingencias que puedan amenazar las mercancías de importación que son comercializadas por la organización.

Contar con una cadena de suministro internacional confiable, proporciona seguridad en la ejecución de las actividades de la compañía mediante el cumplimiento de la normatividad vigente en materia de comercio exterior, garantizando la transparencia de las operaciones de KAESER en concordancia al cumplimiento del código de ética de la organización, generando valor para sus asociados, clientes, colaboradores y sociedad.

La Política de Seguridad para Prevención y Gestión de Riesgos en cadena de Suministro Internacional reúne los lineamientos para garantizar la seguridad de la cadena de suministro internacional.



# Grupos de Interés

2-29



La consulta a los grupos de interés es un pilar fundamental en la construcción de la materialidad de una organización, especialmente cuando se busca generar un informe de sostenibilidad bajo los estándares de GRI.

Este proceso permite identificar y priorizar los temas económicos, ambientales y sociales que son realmente significativos tanto para la organización como para sus stakeholders, asegurando que el reporte refleje los impactos más relevantes y responda a las expectativas de quienes tienen un interés legítimo.

Para participar activamente en la definición de estos temas cruciales para el reporte, los interesados pueden involucrarse a través de diversos mecanismos que la organización habilita, tales como encuestas de percepción, entrevistas, o a través de los canales de comunicación designados para recoger las inquietudes y perspectivas, contribuyendo así a la pertinencia y credibilidad del informe de sostenibilidad acorde a las directrices de GRI en el desempeño de la organización.

Existe un amplio conjunto de asuntos que las organizaciones podrían incluir en sus memorias, y es por ello que KAESER gestionó en colaboración con sus partes interesadas una encuesta con miras a fortalecer la gestión de Sostenibilidad, identificando y priorizando los temas que se desarrollan en el presente informe.

**El link de la caracterización es de carácter permanente, y busca que las partes interesadas puedan continuar orientando a KAESER en su evaluación y gestión:**

 <https://forms.gle/2zkJeJ47VqdRMTZw9>

# Contenido sobre Temas Materiales

3-1 KAESER determinó cuáles temas materiales eran relevantes para su operación a través de una evaluación inicial de los impactos ambientales, sociales y económicos derivados de sus actividades y relaciones comerciales.

Además de este análisis, se basó en diversas fuentes sectoriales para identificar los temas clave, que incluyeron auditorías realizadas por clientes, los lineamientos y estándares de Global Reporting Initiative (GRI), los formularios para los informes de progreso de Pacto Global (COP), los diagnósticos apoyados de información de Transparencia por Colombia (MGERC), los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y las normas europeas de sostenibilidad (ESRS) NEIS.

Seguidamente diseñó una encuesta para involucrar a las partes interesadas de la empresa, donde solicitó su opinión sobre qué temas eran considerados más importantes, y cómo percibían el manejo sobre determinados aspectos, sobre qué áreas requerían mejora y qué nuevas acciones o iniciativas se deberían implementar en la organización.

En este estudio participaron diversos grupos, tales como proveedores, trabajadores, colaboradores, clientes, distribuidores, la alta dirección, gremios, la comunidad y ONGs.

Los resultados fueron los siguientes:

**KAESER COMPRESORES busca identificar y comprender los temas que sus partes interesadas consideren importante.**



Elementos que están bien manejados

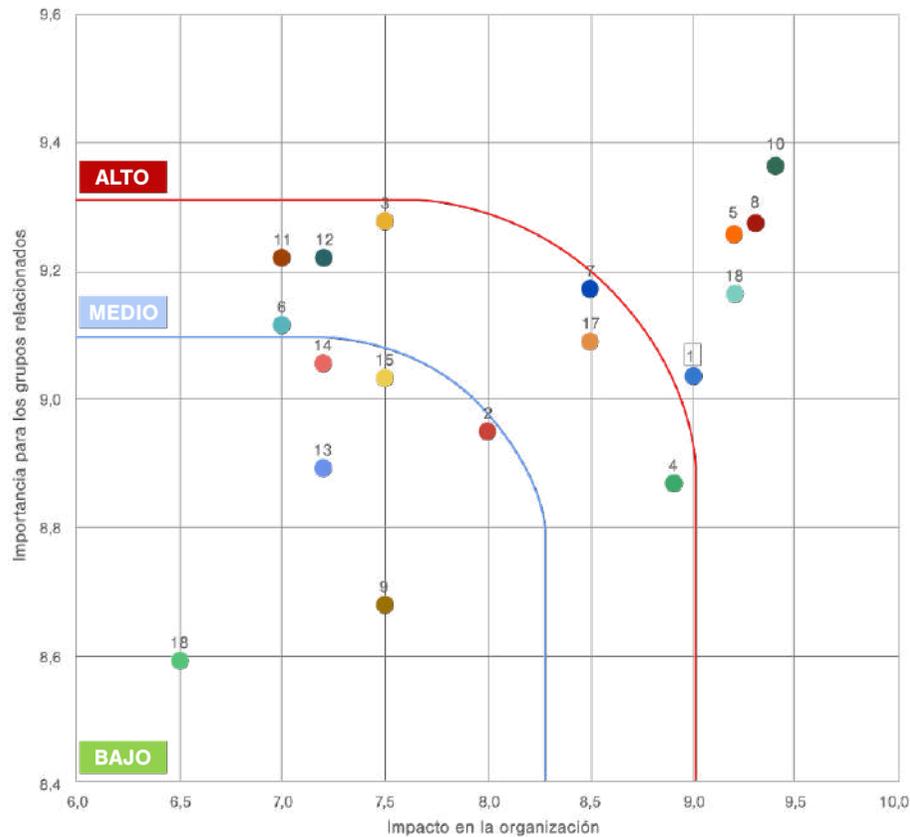


Elementos que se necesitan crear



Elementos que se pueden mejorar

3-2/3 A continuación se presentan un los temas que fueron priorizados, los que se gestionan y los que se traen en seguimiento. (Alcance 2023-2024)



**PRIORIZACIÓN:**

- Transparencia y Anticorrupción "10"
- Uso de energías alternativas "8"
- Investigación, Desarrollo, Innovación "5"
- Interés de los clientes "18"
- Compromiso de carbono neutralidad "1"

**GESTIÓN:**

- Compensación de GEI por uso de equipos "4"
- Cambio Climático, Resiliencia y Adaptación "7"
- Trabajo decente y Crecimiento económico "17"
- Ecoeficiencia en uso de recursos "3"
- No discriminación, Cultura Organizacional "12"
- Equidad de género "11"
- Gestión de residuos, Economía Circular "6"

**MENCIÓN:**

- Inventario de gases efecto invernadero, Plan "2"
- Debida diligencia en derechos humanos "15"
- ODS 4 Educación de Calidad "14"
- Divulgación de Información "9"
- ODS 2 Hambre cero como proyecto organizacional "13"
- Mecanismo de reparación y remediación "16"

IDENTIFICACIÓN ASUNTOS PRIORIZADOS	ID
Transparencia y Anticorrupción	TM-1
Uso de energías alternativas	TM-2
Investigación, Desarrollo e Innovación	TM-3
Intereses de los Clientes	TM-4
Compromiso de Carbono Neutralidad	TM-5

# Transparencia y Gestión Anticorrupción

TM-1  
205-1 **OPERACIONES EVALUADAS FRENTE A RIESGOS DE CORRUPCIÓN:**



KAESER tiene implementado un programa anticorrupción y antisoborno transnacional conocido como PTEE, el cual regula y mitiga sus operaciones tanto sector privado como publico, adicional cuenta con un programa anti lavado activos denominado SAGRILAFT; para el desarrollo y funcionamiento del mismo existen procedimientos, manuales y controles para la realización de debidas diligencias a todas sus contrapartes: Proveedores contamos aproximadamente 720, clientes 3.200, colaboradores 320, a todos realizamos procesos debida diligencia a su vinculación y durante la permanencia, sin evidenciar casos o alertas por corrupción, soborno, lavado activos. Como son: clientes, proveedores, empleados y accionistas, en el cual se establecieron requisitos para su vinculación y permanencia en KAESER, entre los cuales esta la consulta en listas vinculantes y restrictivas, atención de alertas según su perfil de riesgo y transaccionalidad.

El riesgo mas significativo fue el ofrecimiento dádivas en las operaciones bien sea compra o de venta (clientes / proveedores).

EVALUACIÓN DE RIESGOS	2024	2023
Porcentaje y número de operaciones evaluadas	100% 4.240 unds	100% 4.245 unds
Porcentaje y número con riesgo significativo	0%	0%

205-2 **COMUNICACIONES Y FORMACIÓN:**

KAESER en su Programa Anual de capacitación a Colaboradores, realizó inducción a los trabajadores en su ingreso a la organización, incluyendo temas anti corrupción y anti lavado de activos. Las capacitaciones se realizaron con alcance a todos los trabajadores mediante formación virtual, uso de vídeos, infografías; de igual forma durante el 2024 se practicaron encuestas PTEE con el fin de medir el grado de conocimiento sobre temas anti soborno por parte de los Colaboradores.

Las capacitación fueron realizadas a **265 trabajadores (78%)**, al igual que **163 encuestas PTEE**, y **171 encuestas** a proveedores con respuesta en PTEE.

COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN	2024	2023
Trabajadores (Risk Cons.)	78%	78%
Trabajadores (LMS E-L)	100%	100%
Encuestas Trabajadores	163	163
Encuestas Proveedores	171	171

205-3 **INCIDENTES CONFIRMADOS Y MEDIDAS TOMADAS:**

KAESER durante el 2024 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.

# INCIDENTES CORRUPCIÓN	2024	2023
Incidentes detectados o confirmados	0%	0%
Casos jurídicos interpuestos en contra	0%	0%

# Uso de energías alternativas

## TM-2 AIRE COMPRIMIDO EN CUALQUIER PARTE CON BATERÍA:

¿Una batería en lugar de un cable?

La electrificación general de los accionamientos nos hace preguntarnos si no es mejor dotar a los compresores móviles de una batería y cómo debería ser. KAESER KOMPRESSOREN presenta en la feria INTERMAT el prototipo de un compresor móvil para aportar respuestas y propiciar el debate sobre esta cuestión.

El exterior del **M50B**, accionado por una batería, tiene el aspecto de un compresor para obras convencional. Sin embargo, por dentro presenta diferencias importantes: una batería de 300 kg de peso le permite funcionar con electricidad y sin usar cables. Esta unidad accionada por batería está diseñada para suministrar 5,2 m<sup>3</sup>/min (185cfm), lo cual es el volumen más

habitual, a presiones entre 6 y 14 bar. La batería está concebida para que la unidad cumpla correctamente las tareas cotidianas que se esperan de un compresor para obras de este tamaño.

Los valores de referencia se han tomado de los modelos equivalentes con motores diésel y equipados con Telematics que prestan servicio en todo el mundo.

Con este prototipo, KAESER desea presentar a los posibles usuarios una solución con accionamiento eléctrico (e-power) y evaluar al mismo tiempo las necesidades y requisitos de los clientes de esta rama.

- ¿En qué situaciones se imaginan los usuarios utilizar un compresor accionado por batería eléctrica y para qué aplicaciones sería adecuado?

- ¿Cuál sería la potencia ideal de la batería?
- ¿Sería mejor quizá una solución híbrida?

Los usuarios están invitados a ser parte activa en el diseño del futuro de los compresores para obras.

**E-power con batería:** El prototipo M50B abre las puertas al futuro de los compresores móviles para obras.

*Tomado de:  
Información de prensa C-M50B*

## FUERZA COMPACTA, Compresores para obras e-power M10E y M13E:

El M10E y el M13E, los modelos e-power más pequeños de la gama Mobilair, son potentes, ligeros, silenciosos, versátiles y fáciles de transportar. Su bastidor Purkpac F16 acoge también un refrigerador final de aire comprimido y una combinación de filtros que permiten a estos compresores de 1 m<sup>3</sup> suministrar incluso aire comprimido técnicamente libre de aceite.





El Mobilair M13E acciona martillos, sierras, perforadoras arrastratubos y robots para canalizaciones con 1,2 m<sup>3</sup> por minuto a 7 bar. Pero también existen versiones para 10, 13 y 15 bar.

Entonces, las aplicaciones abarcan según el nivel de presión el accionamiento clásico de un martillo, tareas de chorreo, instalación de cables por soplado o incluso la sustitución temporal de otro equipo en una estación de compresores.

El manejable M13E con motor de 7,5 kW se conecta simplemente a un enchufe CEE de 400V con fusible previo de 32A y ya está listo para funcionar. Si el suministro eléctrico está limitado al

enchufe disponible, al distribuidor de corriente de obra, al generador o a una batería externa, entonces el compresor adecuado es el M10E con motor de 5,5 kW y algo menos de flujo volumétrico.

Con una conexión de 16A tendrá suficiente para funcionar, lo cual amplía mucho su radio de acción.

Para las obras sin suministro eléctrico existen también las variantes M13 y M17 con motor de gasolina, que cumplen naturalmente los requisitos del nivel de gases de escape V.

*Tomado de:  
Información de prensa M10E y M13E.*



Integramos un nuevo producto

# Tableros KAESER®©



## INTEGRACIÓN Y EFICIENCIA ÓPTIMAS DEL SISTEMA DE AIRE COMPRIMIDO

Contratar proyectos de sistemas de aire comprimido con tableros de arranque, distribución, control y neumáticos de la misma marca KAESER reviste una importancia fundamental para el cliente, dado que asegura una integración perfecta y optimizada de todos los componentes (equipos extra).

La reconocida calidad de KAESER en cada uno de estos elementos garantiza la fiabilidad y durabilidad del sistema en su conjunto.

Al ser productos complementarios diseñados para trabajar en armonía con sus compresores, se logra la máxima eficiencia energética y operativa requerida.

Además, contar con el respaldo de un único proveedor simplifica el soporte técnico, el mantenimiento y la adquisición de repuestos. La capacidad de personalización que ofrece KAESER permite adaptar la solución a las necesidades específicas de cada aplicación, asegurando un rendimiento óptimo y una mayor vida útil del sistema de aire comprimido.

 [Infórmese más.](#)

### TM-3 TABLEROS DE DISTRIBUCIÓN:



### TABLEROS DE ARRANCADORES:



### TABLEROS NEUMÁTICOS:



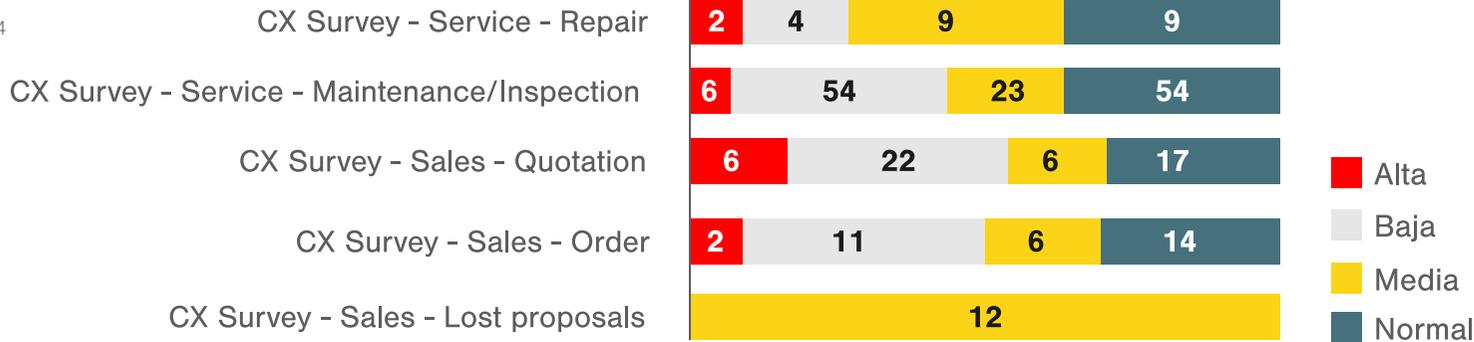
### TABLEROS DE CONTROL:



# Satisfacción del Cliente

Ene-Nov 2024: No. Tickets Vs. Procesos Evaluados

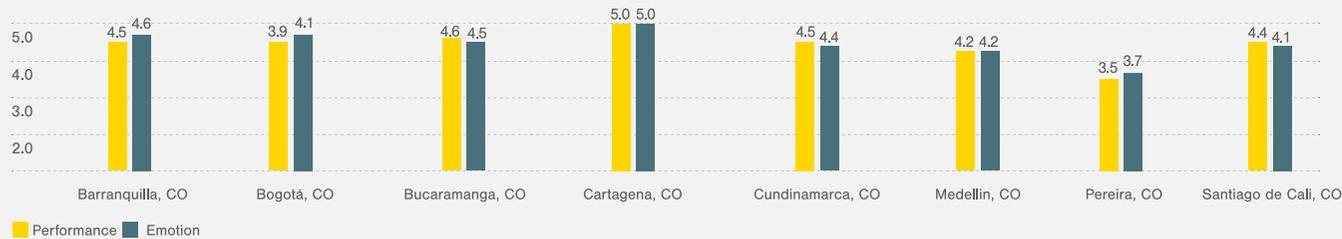
TM-4



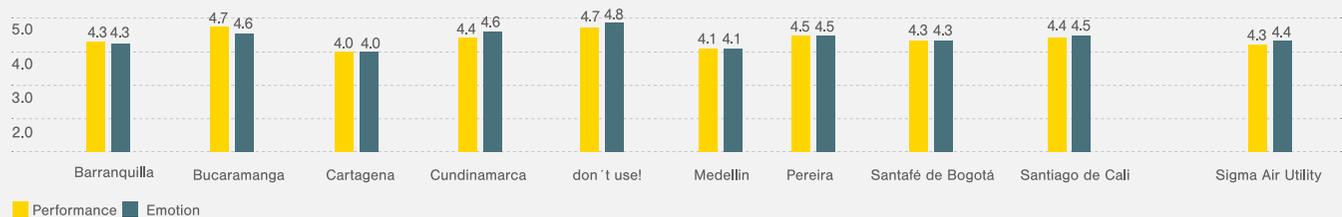
A través del programa de encuestas de satisfacción, se ha evaluado cada uno de los servicios, lo que permite analizar a profundidad las operaciones y aplicar ajustes estratégicos para su optimización. Este enfoque basado en datos no solo ha incrementado la eficiencia de los procesos, sino que también ha fortalecido la inteligencia operativa, facilitando decisiones más informadas y ágiles. Todo este proceso tiene un objetivo claro: generar un impacto positivo en los clientes finales.

Gracias a esta retroalimentación constante, se impulsa un modelo de mejora continua que asegura un sistema más efectivo, procesos optimizados y una calidad superior en los servicios, siempre alineados con nuestro compromiso de excelencia, sostenibilidad y orientación al cliente.

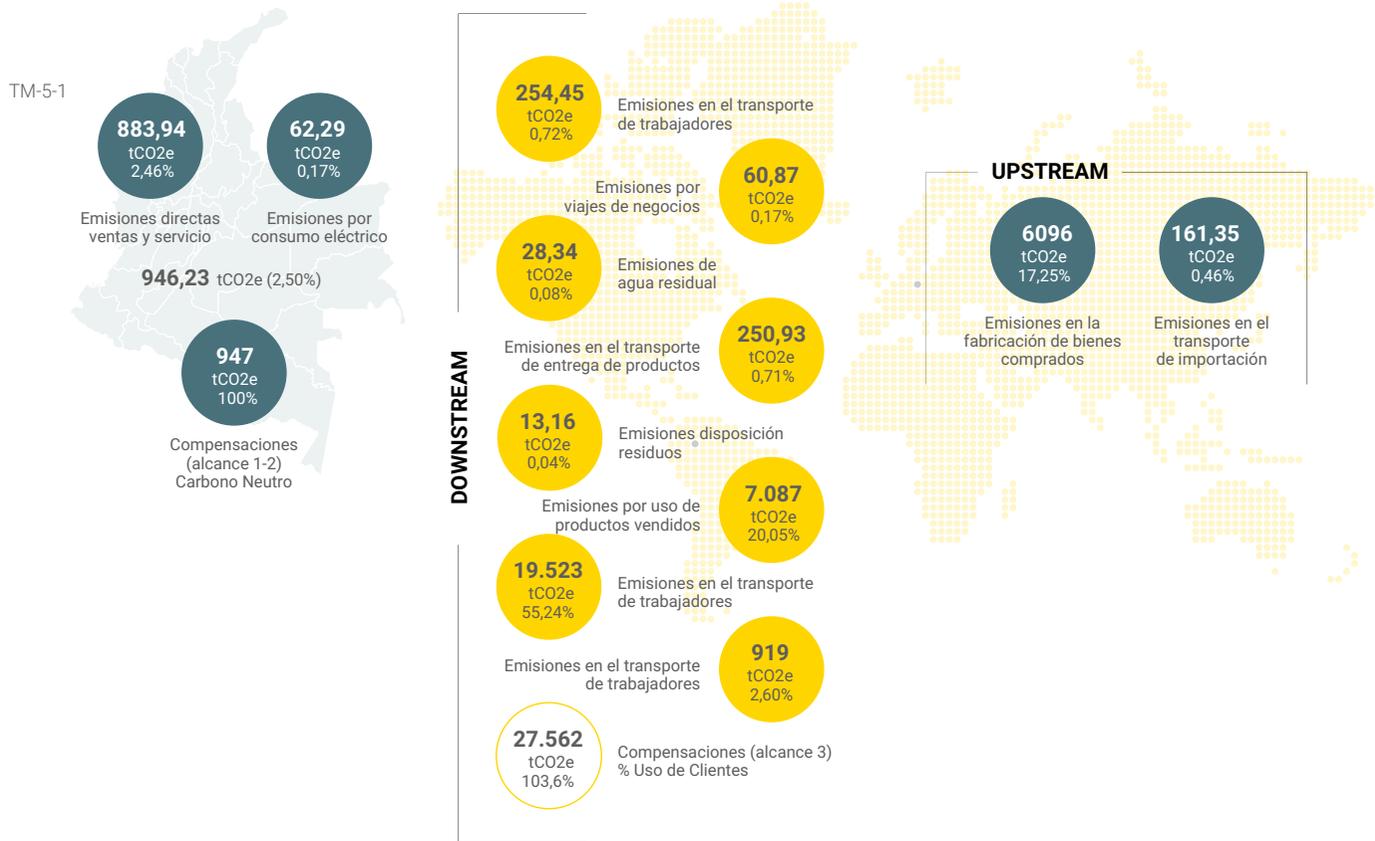
Performance & Emotion Sales by Branches



Performance & Emotion Sales by Branches



# Inventario de gases de Efecto Invernadero



## KAESER ante el cambio climático Hito en Compensación:

“Apoyamos a nuestros clientes a reducir y mitigar la huella de carbono que por el uso de los equipos se genera, pues en cada proyecto que se ofrece está inmersa una estrategia para combatir el cambio climático y sus efectos, sumando éste aporte a la consecución del ODS 13 de acción por el clima.”

Con la venta de equipos en 2024 se ha compensado voluntariamente **7.913 toneladas de CO2e**, y KAESER con el servicio de SIGMA AIR UTILITYs ha compensado otras **19.649 toneladas de CO2e**, que en suma equivalen al **103.6%** de las emisiones de GEI por uso de equipos en 2024.

## 305-4 RATIOS DE INTENSIDAD DE LAS EMISIONES POR ALCANCE

INTENSIDAD EN EL CONSUMO	ALCANCE	RATIOS 2024	RATIOS 2023	RATIOS 2022
Ratios de intensidad de las emisiones de la Organización	Alcance 1	0,0000045	0,0000068	0,0000081
	Alcance 2	0,0000003	0,0000002	0,0000001
	Alcance 3	0,0001746	0,0002128	0,0002983
	Alcance 1+2+3	0,0001794	0,0002198	0,0003066



# Desempeño Económico

## 201-1/2 IMPLICACIONES FINANCIERAS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES:

KAESER COMPRESORES DE COLOMBIA SAS, con el fin de anticiparse a los riesgos y minimizar sus consecuencias, ha venido fortaleciendo e implementando distintos lineamientos, procedimientos y políticas enfocados en los factores que puedan afectar su operación. Estas acciones han permitido prevenir la ocurrencia de riesgos y, en caso de presentarse alguno, reducir significativamente su impacto en el desempeño organizacional. Durante el año 2024, no se materializó ningún riesgo, lo cual refleja la efectividad de los controles establecidos.

VALOR ECONÓMICO	2024 Mcop	2023 Mcop
Valor económico directo generado - VEDG	\$197.016.378	\$179.869.372
Valor económico distribuido - VEQ	\$178.062.779	\$167.309.206
Valor económico retenido - VER	\$18.953.599	\$12.060.166

Fuente: Balance General 2024.

## 201-3 OBLIGACIONES FRENTE A PLANES DE PENSIÓN:

En el marco del compromiso con el bienestar y la seguridad social de los colaboradores, las organizaciones en Colombia realizan aportes obligatorios al sistema pensional por cada trabajador vinculado, ya sea en el régimen público o privado, conforme a la elección del trabajador. Estos aportes representan un mecanismo de ahorro a largo plazo que cada persona construye a lo largo de su vida laboral, ya sea como trabajador dependiente o independiente.

Una vez cumplidos los requisitos establecidos por la normativa vigente, el colaborador puede acceder al derecho pensional mediante el trámite correspondiente ante la entidad administradora de fondos, lo que le permite recibir un ingreso mensual como reconocimiento a su trayectoria laboral.

Actualmente, la contribución total al sistema pensional corresponde al **16%** del ingreso laboral mensual, distribuido en un **12%** a cargo del empleador y un **4%** a cargo del trabajador. En el caso de trabajadores independientes o contratistas por prestación de servicios, la base de cotización corresponde al **40%** del valor del ingreso mensual, aplicando sobre este el mismo porcentaje del **16%**, y garantizando en todo caso que no sea inferior al salario mínimo legal mensual vigente.

## 203-1/2 IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS:

Durante el año 2024, KAESER COMPRESORES de Colombia SAS, adquirió un bien en Barranquilla, ciudad que se ha convertido en una potencia en el crecimiento económico colombiano, durante el año 2025 está proyectada la modernización de este bien lo que nos permitirá seguir consolidando la marca de KAESER, ampliar la participación de nuestros negocios en la zona norte del país y asimismo contribuir al desarrollo de nuevos empleos.

201-4 En el año 2024, KAESER COMPRESORES no recibió ningún tipo de asistencia financiera por parte del gobierno colombiano, entidad que además no forma parte de la estructura accionaria de la organización.

415-1 La compañía no participa ni apoya a ningún partido político.



# Prácticas de Abastecimiento

204-1 En KAESER hemos integrado la sostenibilidad como parte importante para todos nuestros procesos. Por esta razón desde nuestros principios y valores, hemos desarrollado prácticas de Abastecimiento Responsable, las cuales dictan la ruta para dar cumplimiento a nuestros 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.

## ¿COMO LO HACEMOS?:

Dentro de nuestros procesos de abastecimiento, incorporamos 2 líneas de trabajo: locales y del exterior, encabezados por el área de Operaciones, las cuales gestionan las compras de bienes y servicios de la compañía en el ámbito local e internacional.

La coordinación de comercio nacional e internacional se enfatiza en la gestión de suministro de materiales y servicios nacionales avalados por nuestra casa matriz y 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.

Estos procesos de compras son auditados de manera permanente bajo los lineamientos normativos de nuestra casa matriz, permitiéndonos mejorar en estos últimos años, gracias a la implementación de indicadores corporativos que monitorean y dan seguimiento a la sostenibilidad de nuestro abastecimiento.

## Los procedimientos que regulan nuestras actividades de abastecimiento son:

- Procedimiento de Compras locales que define los lineamientos para la gestión de compras sostenibles de aquellos bienes y servicios frecuentemente adquiridos por la compañía en el ámbito nacional.
- Procedimiento de Operaciones de comercio internacional
- Política anticorrupción
- Código de ética y buen gobierno

La gestión de las compras sostenibles en KAESER contribuye a un óptimo manejo de los recursos, generación de ahorros y alianzas estratégicas con nuestros proveedores, mediante un correcto seguimiento a los compromisos contractuales con los asociados de negocio de nuestra cadena de suministro.

## CADENA DE SUMINISTRO - PROPORCIÓN DE GASTO EN PROVEEDORES LOCALES:

Para el año 2024, KAESER COMPRESORES de Colombia destinó el **33%** del presupuesto para la adquisición de productos y servicios a compras locales, contribuyendo al desarrollo económico del país.

PROPORCIÓN GASTOS PROVEEDORES LOCALES	VALORES 2024
Compras totales COP	\$151.240.886.783
Compras proveedor local	\$50.329.319.497
Porcentaje compras locales productos y servicios	33%

Actualmente KAESER COMPRESORES de Colombia cuenta con lugares con operaciones significativas, los cuales se encuentran distribuidos de manera estratégica para garantizar la operación a nivel nacional.

Comercio Sostenible

# Proveedores



**PROVEEDORES:**

A cierre del año 2024, contamos con 614 proveedores nacionales y 37 proveedores internacionales.

CADENA DE SUMINISTRO	VALORES
Total de proveedores	646
Proveedores locales	614
Porcentaje proveedores locales	95%

308-1 **NEUVOS PROVEEDORES QUE HAN PASADO FILTROS DE SELECCIÓN DE ACUERDO CON CRITERIOS AMBIENTALES:**

KAESER COMPRESORES de Colombia exige en la vinculación del **100%** de sus proveedores tener Certificación ISO 14001, Certificado RUC o Carta de compromiso ambiental para aquellos proveedores que no están certificados en algún sistema ambiental.

308-2 **IMPACTOS AMBIENTALES NEGATIVOS EN LA CADENA DE SUMINISTRO Y MEDIDAS TOMADAS:**

Como mecanismo de control y verificación, por parte del departamento de comercio nacional e internacional en compañía del área de calidad y el área de seguridad y salud en el trabajo, anualmente se evalúan a los proveedores vinculados con KAESER COMPRESORES de Colombia; en esta evaluación se tienen en cuenta criterios de cumplimiento y calidad del producto y/o servicio prestado así como los certificados y vigencia de los mismos con los que cuentan estos proveedores en: Sistemas de calidad, Sistemas de medioambiente, Sistemas de seguridad, RUC, sostenibilidad, derechos humanos, entre otros.

En la evaluación de proveedores de 2024, se consideraron **224 proveedores** de los cuales el **100%** aplicaron a la verificación de los certificados mencionados en relación con los impactos ambientales, y aunque **11%** cuenta con certificados en el campo de medioambiente, ningún proveedor (0%) fue identificado como proveedor con impactos ambientales o sociales negativos significativos potenciales y reales. En cuanto a los impactos ambientales negativos potenciales identificados en la cadena de suministro, KAESER identificó los siguientes; derramamiento de aceite, emisiones de gases de efecto invernadero por nuestros transportistas y contaminación marina.

414-1 **CORRESPONSABILIDAD SOCIAL Y FRENTE A DERECHOS HUMANOS:**

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.

De cara a nuestros clientes y proveedores se desarrolló un acta de compromiso, denominado Código ético y bases de cooperación para proveedores y contratistas .

**A continuación se mencionan los lineamientos que garantizan nuestra responsabilidad con la sociedad, tales como:**

1. Tratar a sus trabajadores 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 trabajadores 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 de ninguna otra forma de trabajo forzoso

de acuerdo con la Convención No. 29 de la OIT sobre la abolición del trabajo forzoso.

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.
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, periodos 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.



# No competencia desleal

## 206-1 LIBRE COMPETENCIA FRENTE A COMPETENCIA DESLEAL Y PRÁCTICAS MONOPÓLICAS:

En KAESER no se presentó ninguna acción jurídica que se encontrara pendiente, en trámite o finalizada respecto a competencia desleal, o que se identificara alguna infracción a la legislación en materia de prácticas monopólicas o contra la libre competencia.

# Fiscalidad

## 207-1 ENFOQUE FISCAL:

El enfoque fiscal de la organización está orientado al cumplimiento normativo en todos los ámbitos tanto nacional como municipal, para esto cuenta con instituciones de control como la revisoría fiscal y auditoría internacional a cargo de la compañía ROMERO & CO AUDITORES ASOCIADOS SAS, adicional a esto se cuenta con el apoyo de la compañía COTTA ASSOCIATED ADVISORS SAS como asesores tributarios y otros asesores expertos en temas específicos de acuerdo a la necesidad puntual de la organización.

Todo esto encaminado a la consecución de las metas como compañía siendo responsables

207-2 fiscalmente de todos los tributos por la ejecución de las actividades.

## GOBERNANZA FISCAL, CONTROL Y GESTIÓN DE RIESGOS:

La estrategia fiscal está a cargo de la gerencia financiera de la compañía, con la integración de todas las gerencias de la compañía en donde se tratan aspectos de impacto fiscal para la compañía en los comités directivos y se dictan disposiciones para el adecuado funcionamiento.

Adicionalmente la organización realiza actualizaciones de la normatividad en materia fiscal, enfocada al cumplimiento de todas las disposiciones que puedan afectarle.

## 207-3 PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS Y GESTIÓN DE SUS INQUIETUDES EN MATERIA FISCAL:

La organización es responsable con el cumplimiento de sus obligaciones fiscales propias, como también vela por la transparencia en el desarrollo de

los cumplimientos fiscales de las partes interesadas.

## 207-4 PRESENTACIÓN DE INFORMES PAÍS POR PAÍS:

La organización no ha sido designada como responsable del informe país por país, este está a cargo de su casa matriz en Alemania.



# Uso de recursos y de materiales

## 301-1/2 MATERIALES UTILIZADOS POR PESO O VOLUMEN E INSUMOS RENOVABLES UTILIZADOS:

Debido a la naturaleza comercial y de servicio que tiene KAESER en Colombia, sus materiales corresponden principalmente al de empaques o embalajes de piezas y equipos, y acorde con ello son comprados a terceros que en un **68% son renovables** y **100% reciclables**.

TIPO DE MATERIAL	RENOVABLE	NO RENOVABLE	RECICLABLE	P. TOTAL KG
Vinipel grande		X	X	2.158
Vinipel pequeño		X	X	340
Rollo burbuja PG		X	X	1.161
Rollo de cartón	X		X	1.800
Caja plegable	X		X	3.752

MATERIALES RECICLADOS	2024 KG	2023 KG
Total	23.738	79.430

MATERIALES E INSUMOS	2024 KG	2023 KG
Total	11.728	35.380



# Biodiversidad



101/ 1 al 8 El desarrollo de la actividad económica de la organización en sus proyectos e instalaciones son catalogadas de bajo impacto, ya que no se genera afectaciones sobre la biodiversidad. Las edificaciones e instalaciones están ubicadas y construidas cumpliendo con lo estipulado en el POT y haciendo uso de suelos orientados a actividades industriales.

304-3/4 Durante el año 2024 no se tuvieron hábitats protegidos o restaurados propios o con terceros. Ninguna especie en lista roja de IUCN o en otros listados nacionales de conservación ha sido afectada por la operación.

# Energía

## 302-1 CONSUMO ENERGÉTICO DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN:

En el esquema de transporte actual, el uso de combustibles fósiles implica generar unas emisiones debido a la combustión de recursos no renovables. En concordancia con nuestra política ambiental, limitamos la huella de carbono mediante la eficiencia energética, la optimización del consumo y proyectos de generación de energía proveniente de fuentes renovables.

CONSUMO DE ENERGÍA	2024(MW)	2023 (MW)
Hidrocarburos (No renovable)	1.580,76	1.315,08
Electricidad (70% Renovable)	286,50	202,50
<b>Total</b>	<b>1.867,26</b>	<b>1.517,58</b>

No obstante, incluso con estas medidas, existen emisiones residuales necesarias para procesos específicos, donde se ha optado por las alternativas bajas en carbono pero que aún presentan emisiones de GEI en los alcances 1 y 2.

302-2 Para la vigencia 2024 no existió consumo de energías provenientes de fuentes renovables en la organización, adicionalmente no existió energía consumida fuera de los límites de la organización.

**La organización ha calculado su ratio de intensidad de consumo de energía, como indicador de control:**

INTENSIDAD ENERGÉTICA POR UNIDAD MONETARIA	2024(MW/COP)	2023 (MW/COP)
Ratio intensidad energética	0,000009478	0,000008437
Consumo energético	1,867,26	1.517.58
Unidad monetaria VEGD	\$197.016.378	\$179.869.372

302-4 En 2024 se determinó un aumento del **12,33%** en la intensidad de consumo energético, acorde con el aumento del parque automotor que se tuvo y del funcionamiento de sus nuevas instalaciones, en conjunto con la nueva planta de personal, que harán parte de la reciente línea base en la organización como parte de su natural crecimiento.

Si bien las consideraciones de optimización y eficiencia en el consumo de recursos se mantienen, el cumplimiento de metas y objetivos ambientales igualmente permanecen bajo control en el programa PR-SST-12 Gestión Ambiental.

302-5 Dentro de las reducciones expuestas en el inventario de emisiones de gases de efecto invernadero organizacional, la principal frente al consumo energético, fue por mayor uso de gas natural vehicular –GNV en la flota de servicio, que presenta una considerable reducción en su impacto con miras a cambio climático.



# Aguas y Afluentes

## 303-1 INTERACCIÓN CON EL AGUA COMO RECURSO COMPARTIDO:

KAESER en el desarrollo e implementación de su Programa de Gestión Ambiental ratifica su compromiso en la preservación de recursos ambientales (hídrico), generando el menor impacto en el desarrollo de sus actividades. Es por esto, que la organización cuenta con suministro de agua potable para el consumo de los colaboradores y del uso de aguas lluvias para servicio en baños.

303-3 CONSUMO DE AGUA POTABLE SEGÚN FUENTE	2024(L)	2023 (L)
Aguas superficiales	N/A	N/A
Aguas subterráneas	N/A	N/A
Aguas marinas	N/A	N/A
Agua producida	N/A	
Agua de terceros	2.533.000	1.807.000
<b>Total</b>	<b>2.533.000</b>	<b>1.807.000</b>

## 303-2 GESTIÓN DE LOS IMPACTOS RELACIONADOS CON EL VERTIDO DE AGUA:

CERO VERTIMIENTOS INDUSTRIALES en KAESER, pues no se generan vertimientos de éste tipo. La empresa Aguas de la Sabana, entidad encargada del Municipio de Tenjo, categorizó los vertimientos de KAESER como Aguas Residuales Domésticas -ARD por las actividades que se ejecutan en las instalaciones de la organización.

303-4 VERTIDO DE AGUA RESIDUAL SEGÚN DESTINO	2024(L)	2023 (L)
Aguas superficiales	N/A	N/A
Aguas subterráneas	N/A	N/A
Aguas marinas	N/A	N/A
Agua producida	N/A	
Agua de terceros	2.533.000	1.807.000
<b>Total</b>	<b>2.533.000</b>	<b>1.807.000</b>

KAESER COMPRESORES utiliza solo aguas superficiales para el funcionamiento de sus instalaciones, aportando mínimamente a la generación de impactos.

Para el año 2024 se mantiene un consumo del recurso hídrico catalogado como “**medio bajo**” en las instalaciones.



# Emisiones

## TABLA DE DATOS DEL INVENTARIO GEI 2024:

Desde el año 2020 Kaeser viene implementado actividades que le permitan mejorar el comportamiento de su índice principal de gestión de emisiones; toneladas de GEI / facturación, de forma que permita trazar mejoras. NTC ISO 14064-1:2020.

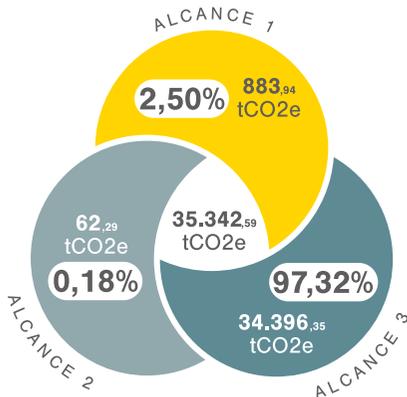
CATEGORÍAS DE EMISIONES GEI	2024 tCO2e	2023 tCO2e
Categoría 1: Emisiones directas de la organización.	883,94	1.229,17
Categoría 2: Emisiones indirectas por energía importada.	62,29	43,48
Categoría 3: Emisiones indirectas por transporte contratado.	727,60	513,50
Categoría 4: Emisiones indirectas por productos utilizados.	6.138,20	3.200,53
Categoría 5: Emisiones indirectas asociadas al uso de productos de la organización.	27.530,56	34.555,68
Categoría 6: Emisiones indirectas de otras fuentes.	0	0
<b>Total</b>	<b>35.342,59</b>	<b>39.542,35</b>
Emisiones biogénicas, No antropogénicas de alcance 1.	0	0

305-1/2/3 [El informe del Inventario de Gases de Efecto Invernadero de 2024](#) se ha realizado bajo los requerimientos de la norma NTC-ISO 14064-1:2020, Inventario de Gases de Efecto Invernadero parte 1: especificación con orientación a nivel de las organizaciones, para la cuantificación y el informe de las emisiones y remociones de gases de efecto invernadero/GHG Protocol, elaborado por el proceso de Sostenibilidad.

El informe consideró las emisiones de CO2, CH4, NO2, HFC y HCFC de las actividades de la organización abordadas desde un enfoque de control operacional.

El inventario fué tabulado con un compromiso de aseguramiento razonable, el cual correspondió a una comprobación mínima del **90%** de las emisiones reportadas. Para su cálculo se usaron factores actualizados de AR6.

A continuación se presenta una imagen que resume las emisiones de GEI por alcance:



**RATIOS DE INTENSIDAD DE EMISIONES DE GEI 2024 - MITIGACIÓN:**

KAESER determinó sus ratios de intensidad de emisiones de GEI para la vigencia 2024 de la siguiente manera:

305-4 **Evolución de los índices principales de huella de carbono:**

RATIOS DE LAS EMISIONES POR CATEGORÍA - ÍNDICE PPAL	2024 t/Mcop	2023 t/Mcop
Ratio 1: Emisiones directas de la organización / VEDG	0,00000449	0,00000683
Ratio 2: Emisiones indirectas por energía importada / VEDG	0,00000032	0,00000024
Ratio 3: Emisiones indirectas por transporte contratado / VEDG	0,00000369	0,00000285
Ratio 4: Emisiones indirectas por productos utilizados / VEDG	0,00003116	0,00001779
Ratio 5: Emisiones indirectas asociadas al uso de productos de la organización / VEDG	0,00013974	0,00019212
Ratio 6: Emisiones indirectas de otras fuentes / VEDG	0	0
Ratio de intensidad de emisiones alcances 1+2/VEDG	0,00000480	0,00000707
Ratio de intensidad de emisiones alcances 1+2+3/VEDG	0,00017939	0,00021984
Unidad monetaria VEDG (Mcop)	\$197.016.378	\$179.869.372

305-5 En síntesis, nuestras emisiones de GEI tanto en alcances 1+2 considerados dentro de los límites de la organización, así como la variación del índice principal general 1+2+3/VEDG demuestran su disminución, y se sigue ésta tendencia descendiente desde hace ya cuatro años. Ver Informe HDC 2024 en 305-1/2/3.

305-6 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 corresponde a recargas de equipos propios, y se limitó a 45,4 Kg con aporte de 4,1 toneladas de CO2e. Las emisiones de NOX fueron de 0,37 toneladas de CO2e y ninguna de SOX, POP, VOC, HAP o MP.

TM-5-2 **NEUTRALIDAD DE CARBONO:**

KAESER es carbono neutro certificado por ICONTEC bajo el Código de Certificado: CN-CER-2024-79702 con Fecha de Vencimiento en 09/09/2027.

Este certificado reconoce el compromiso y la definición de una política o estrategia que incluye la neutralidad y el desarrollo de un programa para la gestión de las emisiones de Gases Efecto Invernadero, resultantes de la cuantificación de las mismas, por parte de la organización Kaeser, con el propósito de neutralizar sus emisiones.



**POLÍTICAS DE COMPENSACIÓN:**

KAESER determina como política de compensación de sus emisiones de Gases de Efecto Invernadero, el uso de proyectos en el sector forestal localizado en el territorio colombiano, validado y verificado por entes idóneos bajo un estándar trazable de Verificación de Proyectos de Mitigación de GEI..

# Residuos

## 306-1 GENERACIÓN DE RESIDUOS E IMPACTOS:

Durante el año 2024 la organización mantuvo un estricto control, registro y seguimiento de todos los residuos generados. La mayor cantidad de los residuos, fueron resultado de servicios de mantenimiento a equipos (core empresarial), recepción y generación de material en la bodega principal, en la que KAESER implementa actividades y estrategias en economía circular con el material de empaque.

Como resultado, un impacto medio - bajo de afectación por la generación de residuos y el consumo de recursos como agua y suelo.

## 306-2 GESTIÓN DE IMPACTOS SIGNIFICATIVOS RELACIONADOS CON LOS RESIDUOS:

La disposición final de los residuos peligrosos que se genera producto de la labor de mantenimiento, fue realizada por gestores ambientales autorizados por el Ministerio de Ambiente, y que de acuerdo al tipo de residuos es aprovechado, tratado termicamente o

dispuesto mediante procesos como incineración, confinamiento en celda de seguridad, o valoración y aprovechamiento de aceite, entre otros. El seguimiento a la gestión de proveedores brindó a nuestros grupos de interés un nivel de seguridad. Contamos con un Programa de Gestión Ambiental que nos ayuda al seguimiento de las diferentes actividades y cumplimiento de las mismas.

El impacto ambiental fue más bajo para los recursos. Se mantuvo el nivel de operación, pero en el caso de los equipos y la generación de aceite, los compresores presentaron una eficiencia en sus mantenimientos y el tratamiento de residuos. Frente a los residuos ordinarios su disminución correspondió a la flexibilidad laboral que brindó la organización por uso de trabajo en casa y teletrabajo.



En KAESER llevamos 7 años cumpliendo nuestras metas y objetivos ambientales establecidos de acuerdo al tamaño de la organización y propósito de la misma, año tras año a través de nuestro programa PR-SST-12 Gestión Ambiental que ha demostrado el correcto uso y ahorro de agua mediante un buen control y gestión.

**El desglose del peso total de residuos generados es el siguiente:**

306-3/4/5

RESIDUOS GENERADOS POR COMPONENTE	2024 KG	2023 KG
Cartón venta	0	0
Metales venta	5.430	18.180
Madera venta	0	0
Cartón recuperado	8.505	4.889
Metales recuperados	5.431	5.340
Madera recuperada (Upstream)	9.316	9.826
Madera recuperada (Estiba 15)	8.055	5.685
Aceite usado valorado	5.805	5.389
Residuos posconsumos RAEEFT	0	371
Residuos metálicos otros	46	89
Residuos ordinarios	10.178	12.509
<b>Total</b>	<b>52.766</b>	<b>62.278</b>

# Empleo



## 401-1 CONTRATACIÓN DE NUEVOS TRABAJADORES Y ROTACIÓN DEL PERSONAL:

KAESER dentro de los procesos de atracción de nuevo talento y contratación tiene el respetar los derechos humanos de todos los candidatos y trabajadores, creando un entorno inclusivo y respetuoso, comprometido con la mejora continua y con la creación de un lugar de labor donde todos se sientan valorados y respetados.

**El el año 2024 a nivel nacional, los trabajadores se distribuyeron de la siguiente manera de acuerdo a género, edad y antigüedad:**

2024	INDICADOR	PORCENTAJE
Genero	Mujer	36
	Hombre	64
Edad	Hasta 29 años	28
	De 30 a 49 años	68
	Más de 50 años	4
Antigüedad	Hasta 3 años	52
	De 4 a 10 años	38
	Más de 11 años	10

A nivel nacional la organización contó con **376 colaboradores directos e indirectos en el 2024**, 16 contrataciones más respecto al año anterior. En 2024 la tasa de rotación fue del **1.7%**, siendo el principal compromiso dirigido a fortalecer y aumentar las estrategias de retención, tales como beneficios económicos y emocionales, salarios competitivos con el mercado laboral, planes de carrera, entre otros incentivos que aportaron al bienestar integral de todos los colaboradores y a incrementar el índice de retención.

## 401-2 PRESTACIÓN DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO COMPLETO Y REQUISITOS DE DIVULGACIÓN:

KAESER ha contado con políticas definidas para otorgar al personal directo e indirecto beneficios económicos y emocionales.

Estos beneficios se otorgan como estrategia de retención, asimismo las políticas definidas para la entrega de cada auxilio son divulgadas a todo el personal,

tanto en la vinculación como en el transcurso de la duración del contrato.

## 401-3 PERMISO PARENTAL:

Durante el 2024 trece (13) colaboradores tomaron el permiso parental, correspondiente a doce (12) hombres y una (1) mujer.

La tasa de regreso al trabajo fue del **100%** de los colaboradores, regresando a sus labores después de terminar el permiso parental.

La tasa de retención fue del **100%** de los colaboradores que tomaron su permiso parental, y continuaron como trabajadores de KAESER.

CONTRATO	HOMBRE	MUJER
Directo	10	1
Temporales	2	0
Total género	12	1
<b>Total</b>	<b>13</b>	

402-1 **MENSAJES SOBRE CAMBIOS OPERACIONALES:**

En la organización se maneja un enfoque particular respecto al aviso previo para el personal contratado, el cual varía según el tipo de relación laboral del colaborador. Para el personal temporal contratado bajo la modalidad de obra o labor, no se contempla un plazo mínimo de notificación, esto se debe a que conforme a la legislación colombiana, este tipo de contrato puede darse por terminado sin necesidad de aviso previo, ya que está vinculado a proyectos específicos y de duración limitada.

En contraste, cuando se trata de empleados con un vínculo directo con la empresa, el manejo del retiro laboral es distinto. En estos casos no se realiza un aviso previo en el sentido tradicional, sino que se proporciona una compensación y/o indemnización destinada a reducir los posibles efectos negativos que pueda generar la finalización del contrato. Esta medida busca ofrecer un respaldo que facilite una transición más llevadera, minimizando el impacto en la vida personal y profesional del trabajador.

409-1 **OPERACIONES Y PROVEEDORES CON RIESGO SIGNIFICATIVO DE TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO:**

En Colombia, existen leyes que permiten regular el trabajo forzoso y KAESER reglamenta e implementa todas las leyes y normatividad del gobierno, por lo anterior, en la organización no existieron convenios comerciales fuera de ley, así mismo se realizaron controles internos para garantizar el cumplimiento del trabajo digno y voluntario. KAESER en congruencia con su gestión, no considera ningún área geográfica con operaciones de riesgo significativo para casos de trabajo forzoso u obligatorio.



# Salud y Seguridad en el Trabajo

## 403-1 SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO:

KAESER trabaja con el objetivo de asegurar las condiciones más óptimas para los trabajadores en el desarrollo de sus funciones. Cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo certificado bajo la norma **ISO 45001:2018**. Da cumplimiento al **100%** de los estándares establecidos en la Resolución 0312 de 2019. Para el año 2024 se aumentó el porcentaje a **95%** de cumplimiento en la guía para contratistas RUC, certificado por el Consejo Colombiano.

## 403-4 PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES, CONSULTAS Y COMUNICACIÓN SOBRE SALUD Y SEGURIDAD:

KAESER contó con diversos canales de participación y consulta, los cuales son utilizados por todos los trabajadores. Desde la gerencia y su canal de comunicación **“I LOVE KAESER”** se ratifica su política de **“siempre la puerta estará abierta para escucharlos”**, con lo que demuestra el interés por el bienestar de los trabajadores.

Dentro de los mecanismos de comunicación establecidos, se contó con el envío de publicaciones en diversos temas relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo, encuestas de bienestar, reporte de actos y condiciones sub estándar y reconocimiento a trabajadores por su participación en el SG-SST - Programa Puntos por Todo.

## 403-5 FORMACIÓN DE TRABAJADORES SOBRE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO :

Se hizo uso de plataformas de formación como LMS (Learning Management System), acceso a licencias de LinkedIn y Platzi, convenios con aliados como la Cámara de Comercio, Cámara Colombo Alemana, entre otros, se implementó todo un programa de capacitación que trató temas no solo dirigidos a los colaboradores pues incluyó a las familias (temas bienestar, desarrollo de personal, educación formal, Seguridad y Salud en el Trabajo). En 2024 KAESER capacitó al **100%** del personal realizando un total de 49 conferencias presenciales, así como virtuales en temas SST-MA.

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

403-2/3/7 Todos los compromisos de la organización fueron ratificados en las Políticas establecidas por la gerencia de KAESER, tales como la 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.

En 2024 continua con otorgando como beneficio la suscripción a gimnasio, para motivar al personal a mantener estilos de vida saludable; 35 trabajadores que demostraron que el esfuerzo y dedicación también son parte del cuidado de la salud.

403-6 En 2024, 35 colaboradores se encontraron incluidos dentro del modelo de Teletrabajo, y se continuó con el fomento del beneficio de trabajo flexible.

403-8 **COBERTURA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO:**

KAESER mantiene implementado un SG-SST basado en requerimientos legales, donde el **100%** de los colaboradores (directos y temporales) están incluidos dentro del sistema y participan activamente en las diferentes actividades.

403-9 **LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL :**

Acorde con el punto 2-7, la planta de personal en 2024 estuvo compuesta por 299 trabajadores directos, 61 temporales y 16 aprendices, para un total de 376 personas.

En 2024 se aumentó la tasa de accidentalidad frente al año 2023, y como plan se tuvo el reforzar e implementar

las actividades encaminadas a la reducción de la materialización de los riesgos.

INDICADORES SST	2024	2023
Nro. total de accidentes de trabajo – “AT”	4	3
Nro. de AT sin incapacidad	0	0
Nro. de AT con incapacidad	4	3
Nro. de AT leves	4	3
Nro. de AT severos	0	0
Nro. de AT Graves	0	0
Nro. de AT Mortales	0	0
Nro. de días perdidos	52	45
Tasa de accidentalidad - AT/ HHT	0,000004	0,000003
Nro. de enfermedades laborales – “EL”	0	0
Tasa de enfermedades – EL/ HHT	0	0
Horas Hombre Trabajadas – “HHT”	970.358	955.867

403-10 **LAS DOLENCIAS Y ENFERMEDADES LABORALES :**

En los últimos 25 años, KAESER COMPRESORES ha mantenido un compromiso firme con la seguridad y el bienestar de todos sus trabajadores. Durante este período, se ha implementado diversas estrategias preventivas, programas de salud y formación continua en seguridad y salud en el trabajo, lo que ha permitido mantener un entorno de trabajo libre de enfermedades laborales.

Gracias a la constante evaluación de riesgos y la mejora de las instalaciones, así como a la concientización y colaboración de cada uno de los trabajadores, se ha logrado que no se registre ningún caso de enfermedad laboral en este tiempo. Este logro refleja no solo el compromiso de la empresa con la salud de sus empleados, sino también la responsabilidad compartida entre la organización y el equipo HSEQ para preservar un ambiente laboral seguro y saludable para todos.

406-1 **CASOS DE DISCRIMINACIÓN Y ACCIONES CORRECTIVAS EMPRENDIDAS:**

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.

416-1/2 **EVALUACIÓN DE LOS IMPACTOS DE LAS CATEGORÍAS DE PRODUCTOS Y SERVICIOS EN LA SALUD Y LA SEGURIDAD:**

Durante 2024 se dio cumplimiento a los requerimientos normativos establecidos por empresas clientes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Por lo cual no hubo multas, sanciones y advertencias por parte de estos.

417-1/2 En KAESER mediante el programa PR-SST-05 Seguridad Industrial se realiza el control, seguimiento y validación de los productos químicos que se manejan en la organización. Cada producto cuenta con su respectiva hoja de seguridad y se encuentra debidamente etiquetado dando cumplimiento a lo establecido por la normatividad legal colombiana. Su disposición se realiza a través de un gestor ambiental autorizado por el Ministerio de Ambiente.

En 2024 no se registraron casos de incumplimiento de la normativa o códigos voluntarios relativos a información y etiquetado de productos y servicios.



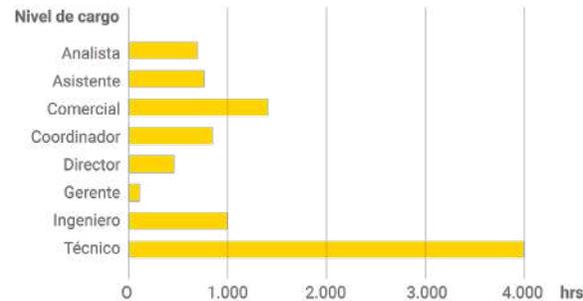
# Formación y Educación

## 404-1 PROMEDIO DE HORAS DE FORMACIÓN AL AÑO POR TRABAJADOR:

El Plan de Entrenamiento de 2024 tuvo más de 70 sesiones de capacitación, abordando aspectos específicos de cada área, desde conocimientos en productos hasta habilidades interpersonales registrados en el LMS (Learning Management System) con un promedio de 43 horas de capacitación por persona a nivel general. (15.605 h / Total Empleados LMS 360 en promedio).

En promedio los hombres tuvieron 49 horas de capacitación al año (11.421 horas hombre / Total Hombres 230) mientras que el promedio de las mujeres fue de 32 (4.184 horas mujer / Total Mujeres 130).

Este efecto se ve todos los años teniendo en cuenta que la categoría laboral con mayor capacitación hace referencia a los técnicos en donde no hay mujeres desempeñando estas funciones.



PARTICIPACIÓN POR GÉNERO HORAS CAPACITACIÓN	EMPLEADOS 2024	EMPLEADOS 2023
Hombre	4.184	3.257
Mujer	11.421	7.701

## 404-2 PROGRAMAS PARA DESARROLLAR LAS COMPETENCIAS DE LOS TRABAJADORES Y PROGRAMAS DE AYUDA A LA TRANSICIÓN:

En la organización, nos dedicamos al desarrollo integral de los colaboradores a través de una variedad de programas diseñados para fortalecer tanto sus habilidades técnicas como blandas. **100%** de los colaboradores de KAESER participaron en los planes de capacitación con aprobación del **96%** en contenido, organización y aplicación al trabajo diario.

### Habilidades y conocimientos trabajados por la organización:

- Seminarios de producto en Ventas y Servicios
- Personal Branding
- Gestión Efectiva del Tiempo
- Accountability
- Liderazgo desde la Felicidad
- Negociación Estratégica
- Generación de Valor a través del Servicio al Cliente
- Productividad

Además, bajo el programa **"IMPULSA TU POTENCIAL"**, se utilizaron 60 licencias de LinkedIn Learning y 60 meses de Platzi para asignar a los trabajadores, este apoyo educativo ha ayudado en varios casos promociones de cargo y mejoras en competencias específicas, identificadas durante la Evaluación de Desempeño.

También se brindaron auxilios para maestrías, diplomados o cursos externos a trabajadores con la antigüedad requerida y cuyas necesidades de desarrollo estuvieron alineadas con los objetivos estratégicos de la organización. Estas iniciativas, junto con el apoyo para estudios avanzados, demuestran el compromiso con el crecimiento profesional de los trabajadores, contribuyendo a la sostenibilidad y al éxito a largo plazo de la empresa.

En la organización, nos comprometemos a apoyar a los colaboradores durante todas las etapas de sus carreras profesionales, incluyendo su transición hacia nuevas oportunidades laborales dentro de la organización, por esta razón se tuvieron 27 promociones de cargo en 2024.

Además de ofrecer programas de desarrollo y capacitación, proporcionamos servicios de apoyo específicos para facilitar la empleabilidad continuada y gestionar el final de las carreras profesionales debido a jubilación. Estos servicios pueden incluir asesoramiento y acceso a redes de contactos a través de los fondos y los consultorios jurídicos, asimismo se ha identificado que los técnicos de servicio que se van acercando a su pensión, prefieren realizar tareas más sencillas en el Taller de Servicio, permitiéndoles hacer su transición los últimos años de trabajo. Como objetivo se tiene el garantizar que los trabajadores tengan las herramientas y el respaldo necesario para enfrentar cualquier transición laboral con confianza y éxito.

404-3 **EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y DESARROLLO:**

Durante 2024, se llevó a cabo un total de **323 evaluaciones de desempeño** para trabajadores que laboraron más de 6 meses en la organización e incluyó auxiliares de almacén, es decir el **100%** de los trabajadores que cumplieran este requisito. Estamos orgullosos de

informar que el resultado promedio obtenido fue del **94%**, lo que refleja el compromiso y la dedicación de nuestro equipo hacia la excelencia en sus funciones.

Es importante destacar los logros alcanzados por los departamentos de Financiera y Talento Humano, que obtuvieron un impresionante **97%** en sus evaluaciones, seguidos de Operaciones con un **94%**, y Servicios y Ventas con un **91%**. Estos resultados son un testimonio del arduo trabajo y la eficiencia de los equipos en estas áreas clave de la organización.

POR ÁREAS	PROMEDIOS
Talento humano	98
Financiera	99
Operaciones	96

POR OFICINAS (VENTA Y SERVICIO)	PROMEDIOS
Bogotá D.C.	93
Cundinamarca	91
Barranquilla	91
Bucaramanga	94
Medellín	93
Cali	91

Sin embargo, también reconocemos que existen áreas de oportunidad para el crecimiento y la mejora continua. Estamos comprometidos en abordar estos aspectos mediante el desarrollo de programas y acciones específicas que fortalezcan estas habilidades y

promuevan una mayor eficiencia y colaboración en toda la organización.

RESULTADOS DE EVALUACIONES	TRABAJADORES 2024
Experto	58%
Competente	39%
Intermedio	3%
Resultado promedio	94%

PARTICIPACIÓN POR GENERO	EMPLEADOS 2024	EMPLEADOS 2023
Hombre	210 (65 %)	207 (67 %)
Mujer	113 (35 %)	100 (33 %)



# Diversidad e igualdad de Oportunidades

S1-9 405-1 **Durante el período de reporte 2024, la composición de la alta dirección de KAESER por género fue la siguiente:**

GÉNERO	NRO. PERSONAS	PARTICIPACIÓN
Hombre	2	33,33 %
Mujer	4	66,67 %

## DIVERSIDAD DE TRABAJADORES EN LA ORGANIZACIÓN:

KAESER promueve una cultura de inclusión y equidad, respetando la normativa vigente sobre la recolección de datos personales sensibles. La organización no contó con personal con discapacidad entre su personal, por lo que no se reporta dicha cifra.

405-2 No obstante, se garantiza la igualdad de oportunidades en todos los procesos de selección, contratación y compensación, sin distinción de género o condición física. La estructura de compensación se basa en el cargo y la responsabilidad asignada, lo que asegura que no existan diferencias salariales entre hombres y mujeres.

EDAD (AÑOS)	CANTIDAD	COMPOSICIÓN
Hasta 29	106	28 %
Entre 30 y 49	255	68 %
Mayor a 50	15	4 %
<b>Total</b>	<b>376</b>	<b>100%</b>

Además, la organización contó con una fuerza laboral diversa, compuesta en su mayoría por **colaboradores entre los 30 y 49 años (68%)**, seguidos por jóvenes menores de 29 años (**28%**), lo cual reflejó un ambiente de trabajo multigeneracional que facilita la transferencia de conocimiento y el desarrollo de talento.

## No trabajo Forzoso u obligatorio

### 409-1 OPERACIONES Y PROVEEDORES CON RIESGO SIGNIFICATIVO DE TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO:

En Colombia, existen leyes que permiten regular el trabajo forzoso, y KAESER reglamentó e implementó todas las leyes y normatividad, por lo anterior en la organización no existieron convenios comerciales fuera de ley, así mismo se realizó controles internos para garantizar el cumplimiento del trabajo digno y voluntario. KAESER no consideró ninguna área geográfica con operaciones de riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio.

# No Discriminación

## 406-1 CASOS IDENTIFICADOS Y ACCIONES CORRECTIVAS EMPRENDIDAS:

Para la vigencia 2024 la organización no conoció de acción legal ni recibido queja registrada de autoridades competentes por algún caso de incumplimiento a la normatividad local establecida, y no se presentó ningún caso de discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, extracción nacional u origen social.

# Prácticas de Seguridad

## 410-1 PERSONAL DE SEGURIDAD CAPACITADO EN DERECHOS HUMANOS:

Cada año se realiza la divulgación del código de ética y buen gobierno al personal de seguridad. El porcentaje de alcance en la actividad fue del **80%**, dado que existió personal nuevo que a final de año estuvo pendiente de socialización.

Dado que no se ejecutó formación a las organizaciones de manera externa, el alcance estuvo únicamente enfocada a proporcionar información al personal operativo que presta el servicio de seguridad en la organización.

# Libertad de Asociación

407-1 En KAESER, se promueve la igualdad de oportunidades y el trato equitativo para todos los trabajadores, respetando su libertad de asociación dentro de los límites legales y manteniendo una postura neutral frente a la afiliación a organizaciones de trabajadores o sindicatos.

Durante la vigencia del reporte, se indica que no se registró la existencia de asociaciones con éste objeto en la organización.



# No trabajo infantil

408-1 KAESER en su Código de Ética, se comprometen a asegurar el cumplimiento de las obligaciones legales relativas a la prevención y erradicación del trabajo infantil en todas sus modalidades y entornos.

Para ello, garantiza que la edad mínima de admisión de los trabajadores, independientemente del tipo de contrato, se ajusta a la legislación nacional vigente. Asimismo, la empresa asegura el acatamiento de las leyes actuales en materia de remuneración y todas las demás condiciones laborales aplicables a los trabajadores involucrados en la ejecución de sus contratos.



# Privacidad del cliente

## 418-1 RECLAMACIONES FUNDAMENTADAS:

Durante 2024 no se recibieron quejas ni PQRS a través del canal web o del Call Center relativas a violaciones de la privacidad del cliente y/o pérdida de datos del cliente.

# Responsabilidad Social

## Empresarial de KAESER con Comunidades Locales

### 413-1/2 PROGRAMA DE EDUCACIÓN PARA NIÑOS, JÓVENES Y ADULTOS:

A través del convenio con el Centro Educativo Integral Latinoamericano y gracias a KAESER, se benefició a niños en alto riesgo mediante un programa de nivelación académica. La asistencia a este programa se llevó a cabo dos veces por semana en las instalaciones de una fundación en convenio.

Se presenta a continuación el número de estudiantes vinculados al programa para el año 2024:

TIPO DE PROGRAMA	N.º DE PARTICIPANTES
Educación Básica Primaria	22
Educación Básica Secundaria	29

KAESER apoyó en su totalidad a las personas vinculadas en los programas, buscando un enfoque diferencial en la educación formal.



### PROGRAMA PLAN DE ALIMENTOS:

Gracias a la ayuda de KAESER se pudo avanzar en el programa ALIMENTANDO EL CUERPO Y EL CORAZÓN, que logró servir más de 2.000 platos a la mesa. Promoviendo la buena alimentación y nutrición de niños y niñas en la localidad de Usaquén y sus alrededores.



### PROGRAMA CLUB SAFARI KIDS:

Bajo el programa Safari Kids y gracias al apoyo de KAESER, que brindó un espacio lúdico y de entretenimiento adecuado en el transcurso del año, y se logró beneficiar a 2.000 niños y jóvenes en situación de vulnerabilidad principalmente en la localidad de Usaquén y sus alrededores.

Los niños y jóvenes fueron organizados en los siguientes grupos:

GRUPOS SAFARI KIDS	EDADES
Conocedores	2-4
Exploradores	5-9
Aventureros	10-14
Líderes	>14

Normalmente se contó con una población de 120 niños y niñas vinculados de manera permanente, y aproximadamente 1.500 jóvenes alcanzados de forma temporal. Su composición fue mayormente de niñas en un **58%** y de niños en un **42%**.

# Actividades con Clientes - Eventos

413-1/2



# Actividades con Trabajadores - Eventos

413-1/2

**KAESER COMPRESORES**

## AMA A TU CORAZÓN

- REDUCE EL CONSUMO DE SAL
- ELIGE UNA DIETA SALUDABLE
- LIMITA EL CONSUMO DE ALCOHOL
- NO FUMES
- AMANTÉN UN PESO SANDO
- HAZ EJERCICIO A DIARIO

**OPS**

#CONOCETUSNUMEROS

co.kaeser.com

**KAESER COMPRESORES**

## ¡Únete al desafío del tik tok más divertido en el trabajo!

Únete hasta con 5 compañeros de trabajo y crea un video de 30 segundos lleno de risas y creatividad. ¡La mejor actuación se llevará una recompensa especial!

comparte tu video máximo hasta el miércoles 15 de mayo al correo carolina.pena@kaeser.com

**¡Participa y Gana!**

co.kaeser.com

**KAESER COMPRESORES**

## ¡TE INVITAMOS!

Únete a nuestra charla virtual donde exploraremos las 5C fundamentales del trabajo en equipo.

01 Octubre 2024 07:00 Am

meet.google.com/wly-gvcv-qbh

Semana de la salud Kaeser 2024

co.kaeser.com

**KAESER COMPRESORES**

## Encuesta Conciencia Ambiental 2024

La Conciencia Ambiental es un concepto que puede ser definido como el sistema de valores, conocimientos y experiencias que cada persona posee acerca de su relación con el ambiente. Área lo actual como ambiente, el fortalecimiento de la Conciencia Ambiental desde nosotros y para ellos, las estrategias de evaluación sobre las creencias, opiniones, valores, actitudes, habilidades o conocimientos, actividades constituyen un todo una herramienta de diagnóstico sobre el contexto organizacional.

Buscamos su participación para conocer de manera más allá, aspectos como: un conjunto de conocimientos, actitudes o reflexiones sobre estas dimensiones ambientales: afectiva, cognitiva, disposición y acción.

El cuestionario será enviado entre los días jueves 05 y miércoles 11 de septiembre, siendo un momento fundamental para tomar el momento de reflexión y el tiempo de la mayor participación en Kaeser para identificar los puntos críticos sobre los resultados.

¡Manténgase muy atento!

**Sostenible**

Link: <https://forms.gle/4X9h2d6m7scv2u7>

co.kaeser.com

**KAESER COMPRESORES**

## TORNEO PARCHIS

¡POR FAVOR NO ME MANTIEN!  
¡PA' LA CARCEL!

¡TE INVITAMOS A NUESTRO TRADICIONAL JUEGO ONLINE PARCHIS!

**¡TE ESPERAMOS!**

co.kaeser.com

**KAESER COMPRESORES**

## Torneo de Tenis de Campo

¿Si en Kaeser se organizará un torneo de tenis de campo, para los funcionarios y/o sus hijos, estaría usted dispuesto a participar?

Si la respuesta es afirmativa, lo invitamos a diligenciar la siguiente encuesta:

Click aquí

co.kaeser.com

**KAESER COMPRESORES**

## Conociendo el Trabajo de Papá y Mamá

¡Invitamos a los hijos de nuestros colaboradores a un día especial en Kaeser!

¡No te pierdas esta oportunidad de pasar un día increíble en el lugar de trabajo de Papá y Mamá!

Para participar, por favor completa el formulario confirmando tu asistencia.

Fecha máxima inscripción: Miércoles 3 de Julio

Lunes 15 de Julio

Instrucciones:

1. Los niños deben llegar al inicio de la jornada laboral con sus padres.
2. Se recomienda traer ropa cómoda y una gran sonrisa.

Instalaciones de Kaeser

co.kaeser.com

**KAESER COMPRESORES**

## FELIZ DÍA DEL NIÑO!

GRACIAS POR ESAS SONRISAS QUE NOS EMBELLEZCAN LA VIDA

co.kaeser.com

**KAESER COMPRESORES**

## FATIGA AL VOLANTE

**Síntomas**

- Serro, cansancio, borrosidad, ojos en lagrimas y/o pesadez de ojos.
- Tener sensaciones de sueño, evasión, monotonía y/o aburrimiento.
- Disminuir la atención y perder de la carretera.
- Estarse de reacción al quejar molestias.
- Mover innecesario de cabeza al volante.
- Mover innecesario de cabeza al volante, distracción y pérdida de atención de momento sostenido. A 50 km/h la distancia de frenado en un conductor fatigado aumenta 16 m.

**Recomendaciones**

- Planificar el viaje y descansar un mínimo de 7 horas. La fatiga en la carretera del 20% de las accidentes.
- Planear 30 minutos cada 2 horas de conducción a cada 150-200 km.
- Con navegación, conducir en ruta y respetar la velocidad en los días pesados. Si de cada 4 conductores fatigados hubiese controlado con éxito.
- Aprender los paradas para realizar estiramientos, relajación e hidratación. Se recomienda hidratación y glicema porosa en 200-300 ml de agua y reduce sucesos cardiovasculares en 27%.
- No beber alcohol ni consumir drogas. Evitar los cambios rápidos.
- Mantener una temperatura y ventilación adecuada entre 19°C y 23°C.
- Prever especial atención al mal tiempo. Realizar un mantenimiento preventivo a los vehículos después de los desastres naturales.

**SMART DRIVE**

co.kaeser.com

"Es preferible llegar tarde al destino, antes que sufrir un accidente por cansancio"

# Trabajadores, Voluntariado y Donaciones

413-1/2



## Gracias por compartir alegría

sus regalos han sido recibidos...

Quiero expresar nuestro mas sincero agradecimiento por su generosa donación de regalos a la Obra San Rafael. Su gesto de amor y solidaridad ha llevado una inmensa alegría a los niños, quienes han recibido estos obsequios y con una sonrisa en su rostro ya en nochebuena los podrán disfrutar.



Su compromiso no solo ha hecho posible que estos pequeños disfruten de momentos de felicidad, sino que también ha demostrado el poder de donar y la importancia de compartir con quienes más lo necesitan.



Con su apoyo, los niños de la Obra San Rafael vivirán una experiencia inolvidable, llena de esperanza y cariño.

¡Gracias por ser la luz de esperanza y alegría en la vida de estos niños!



Puede ver el video la agradecimiento en el siguiente link: <https://tinyurl.com/3rwadpp6>



25 Años de innovación y progreso en soluciones de Aire comprimido



co.kaeser.com



## Campaña de solidaridad

En Kaeser nos apoyamos como familia y hoy es la oportunidad de hacerlo; uno de los colaboradores en estos momentos tiene una dificultad, los torrenciales aguaceros y el mal tiempo de los últimos días han afectado parte de su vivienda.

**Los elementos indispensables para arreglarla y que su familia este nuevamente en las comodidades de su hogar son:**

- Teja plástica
- Teja Eternit
- Pintura
- Estuco






Sus aportes serán recibidos hasta el 5 de julio , en las cuentas de Kaeser y transferidas posteriormente al colaborador, banco Davivienda (CT corriente) 7269999632/ banco BBVA (CT corriente) 833013972.

¡GRACIAS!





www.kaeser.com.co





## Dona un regalo

y comparte la magia de la Navidad

¡La Navidad es una época mágica para compartir y hacer felices a los demás!

 **Donatario:**  
Obra San Rafael – Jardín y Orfanato

 **Fechas:**  
Noviembre 26 a Diciembre 13

 **Punto de Recolección:**  
Piso 4to Talento Humano - Tenjo  
Caja de donaciones



Te invitamos a donar regalos para aquellos que mas lo necesitan. Puedes contribuir con libros, ropa o juguetes, y así llevar alegría y esperanza a muchas familias.

Cada pequeño gesto cuenta y puede transformar la Navidad de alguien en un momento inolvidable.

¡Anímate a ser parte de esta cadena de amor y solidaridad!





25 Años de innovación y progreso en soluciones de Aire comprimido

co.kaeser.com



# Reconocimientos

413-1/2



**17 empresas del sector privado midieron voluntariamente su gestión de riesgo de corrupción realizado por Transparencia por Colombia**

Bogotá 22, enero 2024.

Desde 2021, Transparencia por Colombia diseñó e implementó la **Medición de Gestión Empresarial de Riesgos de Corrupción (MGERC)**. Esta herramienta no solo evalúa cómo estas empresas abordan la corrupción desde sus estructuras internas, sino también cómo se alinean con los estándares internacionales más rigurosos en la lucha contra este problema.

En el primer semestre de 2023, se extendió una invitación abierta a las empresas para unirse voluntariamente a esta evaluación; 17 empresas aceptaron este desafío, permitiendo a Transparencia por Colombia medir y valorar su progreso en la implementación de medidas internas que permitan contrarrestar la corrupción.

Estas empresas participantes son un conjunto diverso que abarca desde grandes corporaciones hasta medianas empresas, todas comprometidas con enfrentar los riesgos de corrupción y contribuir a un entorno empresarial más ético y transparente. A continuación, se relacionan las empresas participantes:

- Bavaria & Cia. S.C.A.
- Caracol Televisión
- Carvajal S.A.
- Compañía de Puertos Asociados -COMPAS S.A.
- Compensar
- Corona Industrial S.A.S.
- Grupo Argos S.A.
- Grupo Colpatría
- Grupo Nutresa
- Grupo Sura
- Sodimac Homecenter
- Telefónica Movistar Colombia
- Bodytech
- Cementos San Marcos S.A.S. BIC
- Russell Bedford DSA
- Kaeser Compresores de Colombia S.A.S.
- Siderúrgica del Occidente SIDOC – S.A.S.



**Resultados**

Las 12 grandes empresas obtuvieron una calificación promedio del 77%, indicando un nivel de avance satisfactorio. En el caso de las empresas medianas, las 5 participantes alcanzaron una calificación promedio del 64%, también demostrando un nivel de avance satisfactorio, lo cual refleja que las empresas **han consolidado un avance importante** en la prevención de riesgos, cumpliendo con los preceptos legales para la prevención, detección, control y reacción frente a los posibles riesgos de corrupción.

Fuente: <http://tinyurl.com/3fczbn7>



25 Años de innovación y progreso en soluciones de Aire comprimido

[co.kaeser.com](http://co.kaeser.com)







2024-2027





2023

**► SOMOS CARBONO NEUTRAL**

La Certificación Carbono Neutro consiste en el reconocimiento que se da a las empresas que realizan una gestión responsable y efectiva sobre sus emisiones de gases efecto invernadero, se basa en la verificación del inventario de GEI con la norma ISO 14064-1 y requiere de un compromiso de descarbonización y mitigación, el cual se gestiona a través de un plan de manejo de la huella de carbono de parte de la organización.

Mostrar el compromiso con las medidas contra el cambio climático y la Responsabilidad Social a nuestras partes interesadas mejora la imagen de Kaeser, y nos diferencia en el sector de aire comprimido por ser resilientes así como respetuosos con el clima.





25 Años de innovación y progreso en soluciones de Aire comprimido

[co.kaeser.com](http://co.kaeser.com)



# Anexo 1 - Índice de Contenido GRI

**Declaración de uso** KAESER COMPRESORES DE COLOMBIA SAS, ha presentado la información citada en éste índice de contenidos GRI para el periodo comprendido ente el 1ro de enero y el 31 de diciembre de 2024, utilizando como referencia los estándares GRI.

**GRI 1 usado** GRI 1: Fundamentos 2021 ©2023 GRI. All rights reserved.



La organización y la presentación de informes 2-1/5	<a href="#">5</a>	Efluentes y residuos 306	<a href="#">55</a>
Actividades y trabajadores 2-6/8	<a href="#">8</a>	Evaluación ambiental de proveedores 308	<a href="#">47</a>
Gobernanza 2-9/21	<a href="#">17</a>	Empleo 401	<a href="#">56</a>
Estrategia, Políticas y Prácticas 2-22/28	<a href="#">29</a>	Relaciones trabajador-empresa 402	<a href="#">57</a>
Participación de los grupos de interés 2-29/30	<a href="#">36</a>	Salud y seguridad en el trabajo 403	<a href="#">58</a>
Temas materiales 3-1/3	<a href="#">37</a>	Formación y educación 404	<a href="#">61</a>
Biodiversidad 101	<a href="#">51</a>	Diversidad e igualdad de oportunidades 405	<a href="#">63</a>
Desempeño económico 201	<a href="#">45</a>	No discriminación 406	<a href="#">64</a>
Presencia en el mercado 202	<a href="#">24</a>	Libertad de asociación y negociación colectiva 407	<a href="#">64</a>
Impactos económicos indirectos 203	<a href="#">45</a>	Trabajo infantil 408	<a href="#">65</a>
Prácticas de abastecimiento 204	<a href="#">46</a>	Trabajo forzoso u obligatorio 409	<a href="#">63</a>
Anticorrupción 205	<a href="#">39</a>	Prácticas en materia de seguridad 410	<a href="#">64</a>
Competencia desleal 206	<a href="#">49</a>	Derechos de los pueblos indígenas 411 – No aplica	n/a
Fiscalidad 207	<a href="#">49</a>	Comunidades locales 413	<a href="#">66</a>
Materiales 301	<a href="#">50</a>	Evaluación social de proveedores 414	<a href="#">47</a>
Energía 302	<a href="#">51</a>	Políticas públicas 415	<a href="#">45</a>
Aguas y efluentes 303	<a href="#">52</a>	Salud y seguridad de los clientes 416	<a href="#">60</a>
Biodiversidad 304	<a href="#">51</a>	Marketing y etiquetado 417	<a href="#">60</a>
Emissiones 305	<a href="#">53</a>	Privacidad del cliente 418	<a href="#">65</a>



**KAESER COMPRESORES DE COLOMBIA S.A.S.**

Sede principal en Colombia  
Autopista Medellín Km 6,3 Vereda la punta  
Tenjo – Cundinamarca.

**NIT:** 830.067.414-5

**Teléfono:** 57+601-7429393

**Código postal:** 250208

**E-mail:** [info.colombia@kaeser.com](mailto:info.colombia@kaeser.com)

