

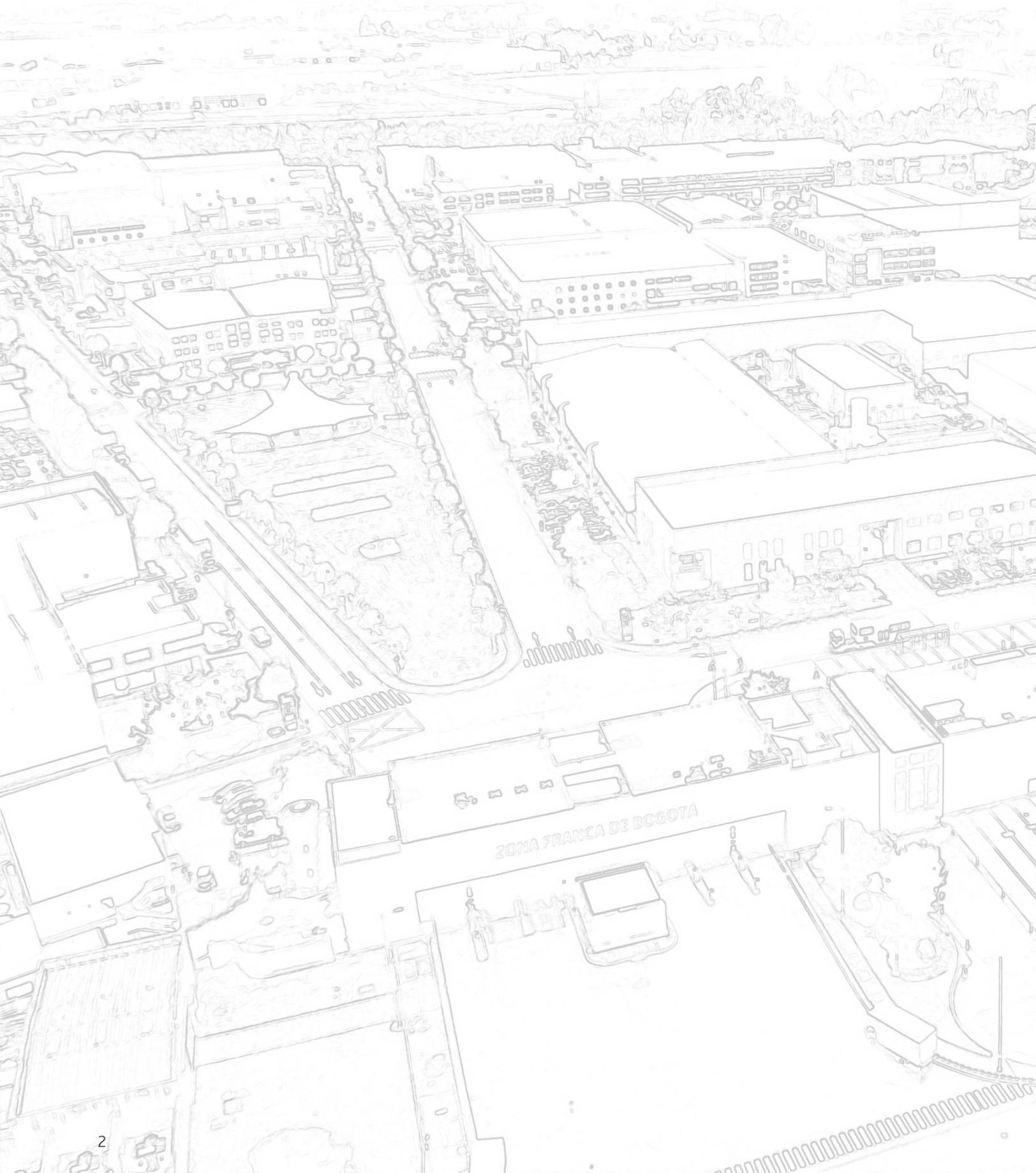


INFORME DE SOSTENIBILIDAD

2019 - 2018

*“Avances hacia una zona
franca más sostenible”*





ZONA FRANCA DE BOGOTA

PARTICIPACIÓN Y CONSTRUCCIÓN DEL INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2019-2018

Juan Pablo Rivera Cabal

Presidente Grupo ZFB

Diego F. Vargas Triana

Gerente General

Zona Franca de Bogotá. S.A.

Alexis Castillo

Director de Servicios

Copropiedad Zona Franca de Bogotá P.H.

Marcela Rodríguez Jiménez

Directora Fundación Zona Franca de Bogotá y Área RSE

(GRI 102-53) Contacto del informe: responsabilidadsocial@grupozfb.com

Información

Áreas Grupo ZFB

Redacción

Área de Responsabilidad Social y Fundación ZFB

Diseño y diagramación

Dialecto. Taller de diseño y publicidad

Fecha de Publicación

Enero 2021

CONTENIDO DEL INFORME

PRESENTACIÓN DEL INFORME	6
A NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS	7
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN	9
MISIÓN GRUPO ZFB	9
VISIÓN GRUPO ZFB	9
NUESTROS PRINCIPIOS	10
EMPRESAS DEL GRUPO ZFB	11
PORTAFOLIO DE SERVICIOS	12
NUESTRAS CERTIFICACIONES	13
VÍNCULO DEL GRUPO ZFB CON GREMIOS Y ASOCIACIONES	14
INICIATIVAS EXTERNAS	14
RECONOCIMIENTOS	15
LÍNEAS DE NEGOCIO ZFB	18
ZONA FRANCA DE BOGOTÁ S. A. USUARIO OPERADOR	18
GOBERNANZA	19
MERCADO DE ZONAS FRANCAS	20
ZONA FRANCA DE BOGOTÁ	23
ZONAS FRANCAS NACIONALES	24
OFERTA DE CONSULTORÍAS	26
INFORME ADMINISTRATIVO	26
ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD	27
ANÁLISIS DE MATERIALIDAD	27

INFORME CORPORATIVO	30
RELACIONAMIENTO CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS	31
RELACIONAMIENTO CON NUESTROS CLIENTES	31
RELACIONAMIENTO CON LA COMUNIDAD	39
TRABAJO DECENTE Y NUEVAS OPORTUNIDADES	46
GESTIÓN INTERNA EN ZFB	47
PROGRAMAS PARA LAS EMPRESAS DEL PARQUE	58
EDUCACIÓN	65
FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y COMPETENCIAS PARA EL EMPLEO	65
FORMACIÓN Y DESARROLLO	66
ALIANZA EDUCATIVA UNIFRANCA	67
INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL	71
GESTIÓN DE PRÁCTICAS ANTICORRUPCIÓN Y DE CALIDAD	79
SISTEMA DE AUTOCONTROL Y GESTIÓN DEL RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO (SARGLAFT)	79
MOVILIDAD	81
MOVILIDAD SOSTENIBLE	84
GESTION DE EXTERNALIDADES	85
PROYECTOS DE INNOVACIÓN SOCIAL	87
GESTIÓN AMBIENTAL	89
TABLA DE INDICADORES GRI	93

PRESENTACIÓN DEL INFORME

(GRI 102-49, 102-50, 102-51, 102-52, 102-54)

El objetivo de este informe es compartir con nuestros grupos de interés las acciones que en materia de sostenibilidad ha venido desarrollando la Zona Franca de Bogotá, específicamente los avances para los años 2018 y 2019.

Nuestro último reporte fue publicado en Enero de 2019, con las acciones desarrolladas en el año 2017, reporte que describió el enfoque de sostenibilidad de la organización, así como la definición de los temas materiales para el quinquenio, en ese sentido, este informe, que por una única vez unifica dos años de gestión, recoge los resultados obtenidos y los retos que plantea el 2020 para que nuestra zona franca sea cada vez más sostenible.

Presentamos los resultados de las principales actividades económicas: operación de zonas francas, así como los aspectos más relevantes en la dinámica de la Zona Franca de Bogotá y las tareas que se desarrollaron para el cumplimiento de los objetivos de la organización en términos económicos, sociales y ambientales.

Adicionalmente, a lo largo del informe relacionamos las acciones de la organización frente al aporte y cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que promueve Naciones Unidas (ONU), un llamado universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad para 2030.

Esta iniciativa se ha convertido en un estándar mundial que siguen, en un número cada vez más creciente, organizaciones en Colombia y en el mundo. En la parte final de este documento encontramos un apéndice que contiene toda la información para el entendimiento de los ODS y, en cada capítulo del informe, hallamos las convenciones de los ODS que se relacionan con las acciones desarrolladas por la compañía, tomando de referencia los lineamientos de los Estándares GRI, es su modalidad esencial.





A NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

(GRI 102-14)

Antes que nada, quisiera hacer un reconocimiento especial a los doctores Álvaro Rivera Concha y Óscar Pérez Gutiérrez, socios fundadores del Grupo ZFB que en el transcurso del año 2019 partieron de este mundo a la presencia de Dios, a quienes siempre tendremos presente y que difícilmente olvidaremos por su legado de trabajo arduo, honesto y transparente. Su visión para gestionar la responsabilidad social en el negocio y su ejemplo de integridad nos permitió priorizar la sostenibilidad y movilizar al sector de zonas francas hacia mejores prácticas, mayor impacto y diálogos enriquecedores con los grupos de interés.

El año 2019 estuvo marcado por una agenda regulatoria y legislativa con muchos desafíos, así mismo, en materia económica, y a pesar de los tiempos agitados presentados por las elecciones regionales y locales, así como las marchas y protestas sociales presentadas a final de año, logramos cumplir el presupuesto aprobado por las juntas directivas de las empresas del Grupo ZFB en un 96,01 %, situación esta que nos llena de complacencia y nos invita a seguir trabajando con mayor ímpetu el 2.020.

Por otra parte, las unidades de negocio se desarrollaron adecuadamente dentro de las proyecciones planteadas, y fue así como la Zona Franca de Bogotá logró las renovaciones de contratos de servicios de usuario operador y se dio comienzo a los servicios de consultoría en zonas francas, tema que puede llegar a tener una gran relevancia en el desarrollo de los servicios del usuario operador.

En materia de la administración y tenencia de activos, se finalizó el año con una ocupación de los inmuebles de industria y logística del 96 %, de servicios del 89 % y los DC al 100 %, un reto que para un año tan complicado regulatoriamente es realmente un gran éxito del equipo comercial y de mercadeo.

En materia de proyectos, se abrieron nuevas perspectivas, como la construcción de un nuevo megadata center en la Zona Franca de Bogotá, denominado Zetta DC, que nos permitirá, en alianza con el FCP, TC Latam, desarrollar en los próximos siete años las dos primeras fases de este importante proyecto que ofrecerá servicios de

desborde de DC a las corporaciones nacionales e internacionales que lo requieran, con inversiones cercanas a los US\$40 millones, el cual continuará ubicando no solo a la Zona Franca de Bogotá, sino al Grupo ZFB, a la vanguardia de los negocios del presente y del futuro.

Asimismo, se definió que el eje de las unidades de negocio girará en torno a la estructuración de proyectos, cada uno de ellos con diferentes iniciativas, resaltando la iniciativa de diversificación que se dedicaría a la consultoría y asesoría en temas de la operación de zonas francas y en materia de construcción.

Durante el año tuvimos grandes logros y reconocimientos, los que enumeramos por la importancia que cada uno de ellos tiene para las unidades de negocio:

1. Reconocimientos FDI Magazine: la Zona Franca de Bogotá fue reconocida por esta importante publicación británica del Financial Times, como la mejor zona franca de América y la cuarta mejor del mundo, entre un grupo de más de 80 zonas francas que se postularon para estos galardones.
2. Safe Zone Program de la WFZO: fueron escogidas cinco zonas francas del mundo para participar en este programa piloto de zonas francas seguras, y después de un concienzudo estudio, realizado por una firma internacional contratada por la WFZO, recibimos el certificado como Zona Franca Segura, certificación que nos ubica entre las más transparentes y seguras en la operación de zonas francas en el mundo, lo que nos lleva a subir un escalón más para lograr ser reconocidos como Operadores Económicos Autorizados (OEA) por la DIAN.

3. Empresa Innovadora, galardón dado por la Cámara de Comercio de Bogotá, por nuestra gestión de cambio y cultura en materia de innovación.

Para esta organización la generación de valor compartido con nuestros grupos de interés es y seguirá siendo una de nuestras prioridades, al crear oportunidades de capacitación, de empleabilidad, de bienestar a nuestros colaboradores y de reducción de la huella de carbono en nuestras actividades, contribuyendo así al desarrollo sostenible de nuestra economía.

Todo este trabajo se ve reflejado en una mejor zona franca para nuestros clientes, sus colaboradores y mayores oportunidades para las comunidades aledañas, en este informe, daremos a conocer los avances que en sostenibilidad tuvieron en las vigencias 2018 y 2019 el Usuario Operador y la Zona Franca de Bogotá, nuestro primer y gran proyecto, el cual buscamos fortalecer y desarrollar cada día en pro del bienestar, la competitividad y el crecimiento económico de la ciudad y del país.

Por último, quiero dar un agradecimiento muy especial a las gerencias de las unidades de negocio, así como a los directores de áreas transversales, que como nunca estuvieron aportando con sus equipos al logro de los objetivos trazados; un año difícil para un equipo de alto rendimiento.

Igualmente a los miembros de las juntas directivas, quienes desde su posición y con su sabiduría estuvieron atentos a las circunstancias que se fueron presentando, guiando y proponiendo alternativas de solución para los diferentes retos.

Juan Pablo Rivera Cabal
Presidente Grupo ZFB

PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

(GRI 102-16)

MISIÓN GRUPO ZFB

Somos un grupo de empresas orientadas a identificar las oportunidades de negocios que se originan con el proceso de internacionalización de las economías y a proponer soluciones que incrementen la competitividad de nuestros clientes mediante el suministro de inmuebles, infraestructuras y dotaciones adecuadas, así como la operación de mecanismos ágiles de comercio exterior, bajo lineamientos de transparencia, seguridad, innovación y sostenibilidad con el mayor beneficio para los grupos de interés y el menor impacto ambiental.

VISIÓN GRUPO ZFB

En 2022 seremos un grupo empresarial con presencia en Colombia y la región, reconocido y apreciado por nuestros clientes y grupos de interés como aliado estratégico en su crecimiento, con productos y servicios innovadores, sostenibles y con altos estándares de calidad, liderados por un equipo humano altamente competitivo y comprometido.



NUESTROS PRINCIPIOS



PRIORIDAD EN NUESTROS CLIENTES

Ponemos a su servicio nuestra experiencia entendiendo sus necesidades, generando soluciones apropiadas y buscando siempre su satisfacción.



GESTIÓN INNOVADORA

Nuestra experiencia y creatividad nos permite mejorar los procesos, entender y adaptarnos a los cambios del mercado y generar nuevas oportunidades de negocio.



INTEGRIDAD

Todas nuestras actuaciones son éticas y responsables; pensamos y actuamos de manera coherente para mantener la confianza de nuestros clientes y grupos de interés.



RELACIONES SOSTENIBLES

Construimos relaciones sólidas basadas en el respeto por nuestros grupos de interés, sus derechos y sus diferencias.

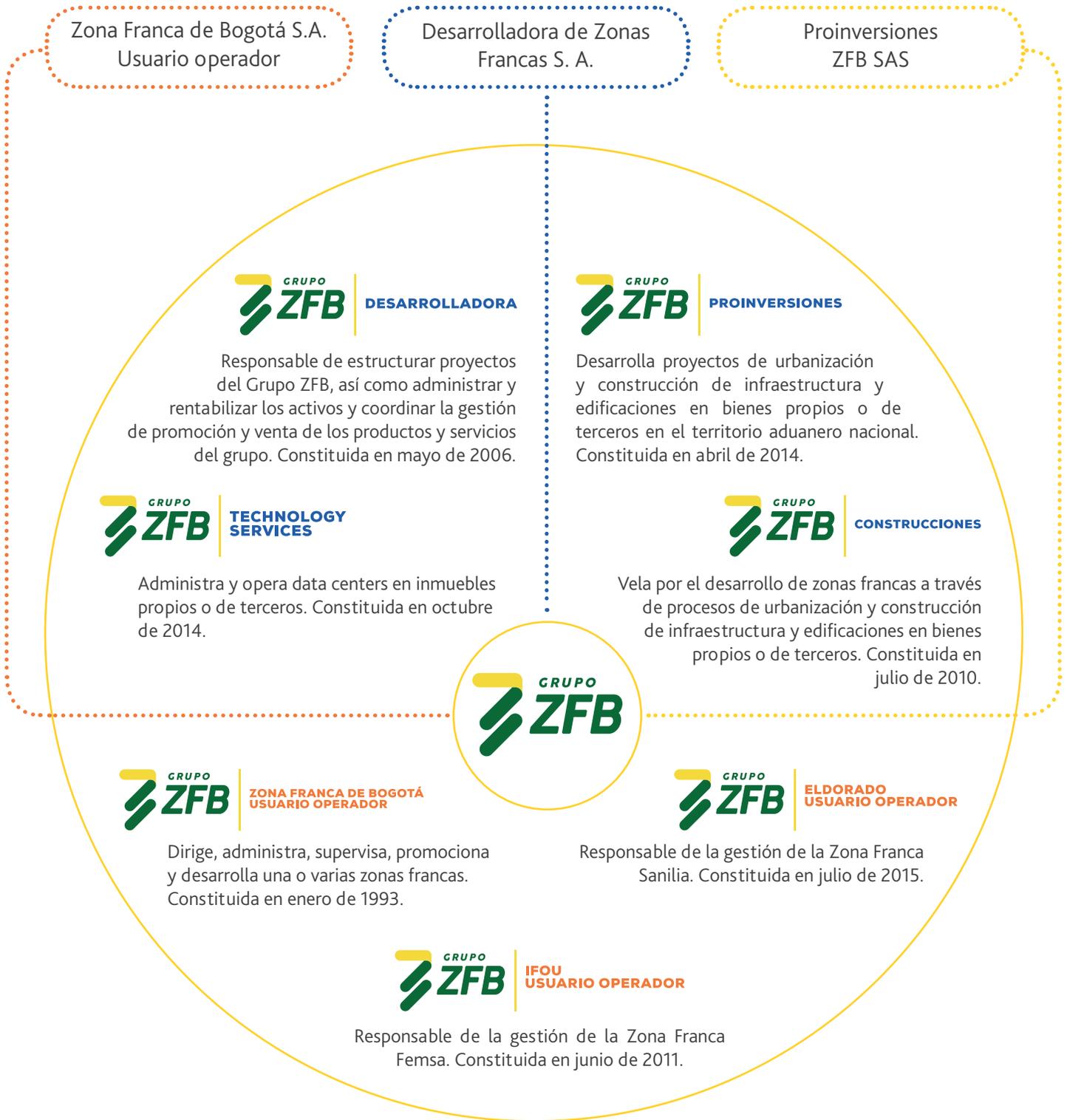


COMPROMISO

Diariamente nos esforzamos por cumplir lo prometido, conseguir nuestras metas individuales y contribuir en los logros organizacionales.

EMPRESAS DEL GRUPO ZFB

(GRI 102-2)



PORTAFOLIO DE SERVICIOS

(GRI 102-2)



ZONA FRANCA DE BOGOTÁ
USUARIO OPERADOR

CONSULTORÍA Y CAPACITACIÓN



- Evaluación de viabilidad / Régimen franco.
- Declaratoria de zonas francas.
- Consultoría en operación de zonas francas y calificación de usuarios.
- Conceptos en régimen franco y comercio exterior.

OPERACIÓN DE ZONAS FRANCAS



- Zonas francas permanentes.
- Zonas francas especiales.
- PICIZ. Software para la gestión de zonas francas.

GESTIÓN Y DESARROLLO DE ZONA FRANCA Y PARQUES INDUSTRIALES



- Zona Franca de Bogotá.
- Monsú. Ciudad Industrial y Logística del Caribe.
- Zonas francas de servicios.

NUESTRAS CERTIFICACIONES



ZONA FRANCA DE BOGOTÁ
USUARIO OPERADOR



SC 1000-5



OPERACIÓN DE ZONA FRANCA

PERMANENTE ELDORADO S.A.

Nº SC 1000-5º



www.bascbogota.com

CERTIFICACIÓN ISO 28001:2007 SEGURIDAD EN LA CADENA DE SUMINISTRO

Norma que se refiere a la gestión de la seguridad de la cadena de suministro establecida dentro de una organización con el objetivo de planear, desarrollar, implementar y evaluar los debidos procesos de seguridad establecidos por la norma.

Operación y administración de la Zona Franca de Bogotá y la extensión del Aeropuerto Internacional El Dorado, CIAC.



BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE

CERTIFICACIÓN BASC V4:2012 SISTEMA DE GESTIÓN EN CONTROL Y SEGURIDAD

Norma enfocada en la gestión de la seguridad en la cadena de suministro establecida dentro de una organización y cuyo objetivo es el de planear, desarrollar, implementar y evaluar sus procesos de seguridad.

Evaluada y aprobada con respecto a la norma y estándares BASC Versión 4-2012, RMSC-TPAT bajo el estándar Zona Franca y Parques Industriales-Empresariales. Con el alcance: Usuario Operador en Zona Franca en Bogotá D.C.- Colombia.



CERTIFICACION B.P.I.

Como empresa firmante de pactos por la innovación y participante del programa de gestión de innovación de la CCB, se logró certificar con Icontec y la CCB, el Sello de Buenas Prácticas de Innovación (BPI). Además, debemos resaltar que nos convertimos en la 1ra Zona Franca del país con esta certificación de innovación.

VÍNCULO DEL GRUPO ZFB CON GREMIOS Y ASOCIACIONES

(GRI 102-13)

Las empresas del Grupo ZFB mantienen un relacionamiento permanente con gremios y asociaciones que representan intereses comunes vinculados con la razón de ser y los objetivos de negocio del Grupo. Estas organizaciones son:

- WFTZ (World Free Zones Organization)
- ANDI (Asociación Nacional de Empresarios)
- ANALDEX (Asociación de Comercio Exterior)
- APD (Asociación para el Progreso de la Dirección)
- AZFA (Asociación de Zonas Francas de las Américas)
- COLCOB (Asociación Colombiana de la Industria de la Cobranza)
- FITAC (Federación Colombiana de Agentes Logísticos en Comercio Internacional)
- Cámara Hispano-Colombiana
- Cámara Colombo-Americana
- Cámara Colombo-Británica
- Cámara Colombo-Coreana
- Cámara Colombo-China
- Corporación Connect
- Foro de Presidentes
- Invest Pacífico
- Invest Bogotá

INICIATIVAS EXTERNAS

(GRI 102-12)

Desde el año 2007, la Zona Franca de Bogotá adhirió al Pacto Global, iniciativa de Naciones Unidas que promueve 10 principios y la integración de los Objetivos de Desarrollo Sostenible a las estrategias de los negocios, de acuerdo con su alcance e impacto. A partir del año 2009, formamos parte de la Red Local de Pacto Global en Colombia y hacemos parte de su Consejo Directivo, en representación de las PYMES.



Pacto Global
Red Colombia

RECONOCIMIENTOS

2018

La Zona Franca de Bogotá recibió, por segundo año consecutivo, cuatro reconocimientos en los premios "Free Zone of The Year" 2018, que entregó FDI Intelligence, división del diario Financial Times.



Reconocimiento como Zona Franca Altamente Recomendada de las Americas



Reconocimiento como mejor Zona Franca especialista en BPO, KPO y ITO



Reconocimiento como mejor Zona Franca en educación, entrenamiento y desarrollo del talento humano



Reconocimiento como mejor Zona Franca en mejoras de instalaciones



ZONA FRANCA DE BOGOTÁ

Distinguida como partners in logistics 2018



El operador logístico internacional Kuehne + Nagel otorgó a la Zona Franca de Bogotá el reconocimiento de Partners In Logistics 2018 por su aporte y trabajo incansable sobre los retos planteados por el entorno global en el sector de logística, pilares fundamentales para continuar garantizando el servicio de transporte logístico. El operador logístico internacional Kuehne + Nagel reconoce a las zonas francas más prometedoras en todo el mundo.

2019

Para el año 2019, superamos las expectativas y El fDi reconoció a la Zona Franca de Bogotá como la “Mejor de las Américas” y la “Cuarta mejor del mundo”, además de siete reconocimientos adicionales en otras categorías específicas.



Mejor Zona Franca de las Américas



4ta Mejor Zona Franca Global



Mejor Zona Franca de las Américas Inquilinos Grandes



Mejor Zona Franca para Free Zone 4.0



Zona Franca Altamente Recomendada para SME's



Mejor Zona Franca Especialista en KPO - ITO



Mejor Zona Franca Iniciativas de Diversidad



Mejor Zona Franca Nuevas Inversiones



Mejor Zona Franca Implementación de Tecnología

ZONA FRANCA SEGURA

La Zona Franca de Bogotá es la única de la región y la tercera en el mundo en recibir la distinción como Safe Zone, de la World Free Zone Organization (WFZO).



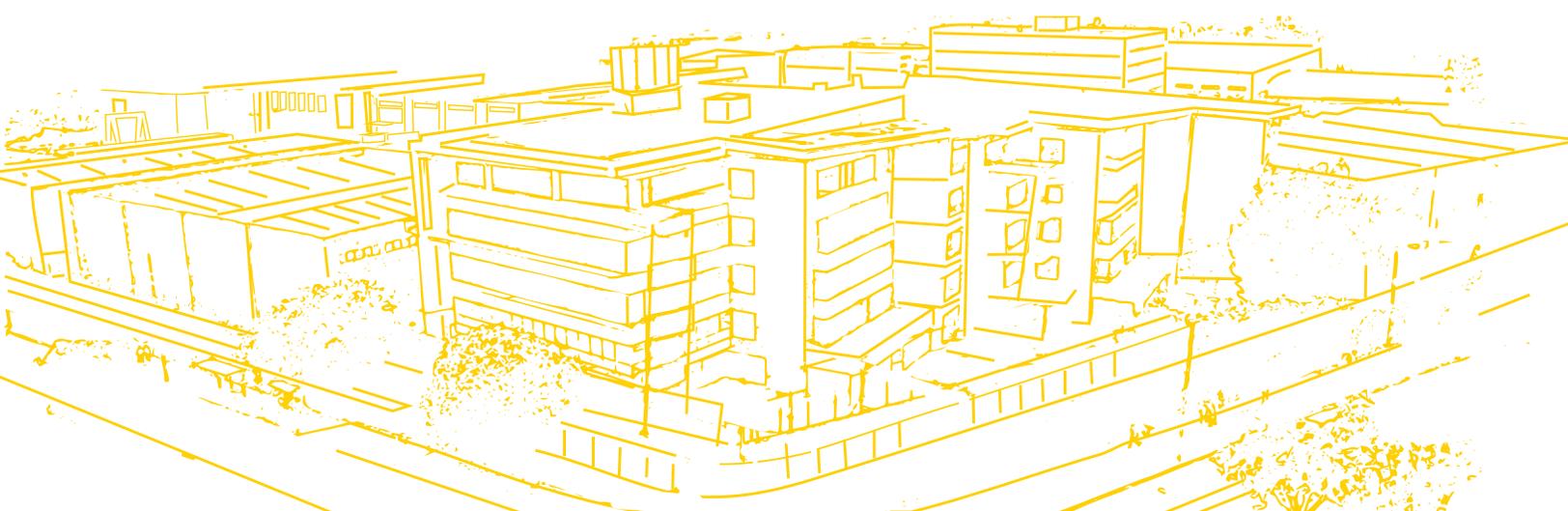
CÁMARA DE COMERCIO

Reconocimiento a la Zona Franca de Bogotá por su desempeño en el Programa de Gestión de Innovación de la Cámara de Comercio de Bogotá.



MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

Reconocimiento con otorgamiento de beneficios tributarios por el Proyecto de automatización en los macroprocesos de servicios operativos para los usuarios calificados de la Zona Franca Bogotá, a través del sistema PICIZ.



LÍNEAS DE NEGOCIO ZFB



ZONA FRANCA DE BOGOTÁ S. A. USUARIO OPERADOR

El sector, en términos de número de zonas francas aprobadas, prácticamente se quedó estático durante el año 2019. La Zona Franca de Bogotá S. A. y sus filiales, a enero, tenían la gestión aduanera del 34 % de las 112 zonas francas calificadas (6 permanentes y 32 especiales), porcentaje que mantuvimos hasta final del año, el cual cerró con 113 zonas francas habilitadas. En materia de comercio exterior continuamos siendo el primer operador de comercio exterior del país, al gestionar 607.000 transacciones aduaneras por valor de US\$15.382 millones, lo que equivale a un incremento del 7,74 % respecto del año inmediatamente anterior, operaciones que vale la pena subrayar se gestionaron sin dejar ningún tipo de contingencia aduanera con la DIAN, lo que nos posiciona como una marca confiable ante nuestros clientes e instituciones públicas.

En cuanto a la coyuntura y las perspectivas de 2020, Colombia mantiene una de las economías más dinámicas y prometedoras de la región. Expertos del Banco Mundial proyectan una expansión en el crecimiento superior al 3 %, explicado fundamentalmente por el incremento de la demanda interna, el mayor gasto de consumo de los hogares y la mayor recepción de inversión privada. En materia de comercio exterior y aduanas, el reto de país sigue siendo el mismo de hace algunos años: lograr una mayor diversificación en la canasta exportadora que nos permita disminuir el déficit de la balanza comercial. En comercio exterior resulta crucial crear los mecanismos para facilitar las exportaciones. En aduanas y logística, el principal problema que afronta Colombia es el rezago que tiene el país en materia de infraestructura y desarrollos tecnológicos de los sistemas informáticos de la aduana que, sin lugar a dudas, está afectando la capacidad de internacionalización del país.

*Diego Vargas Triana
Gerente General Zona Franca de Bogotá*

GOBERNANZA

(GRI 102-22)

JUNTA DIRECTIVA



Ramiro Araujo Segovia
Miembro Junta Directiva



Juan Camilo Restrepo Restrepo
Presidente Junta Directiva



Jorge Ángel Gutiérrez
Miembro Junta Directiva



José María De Guzmán Mora
Miembro Junta Directiva



Néstor Rodríguez Ardila
Miembro Junta Directiva



Ricardo Ávila Pinto
Miembro Junta Directiva

PRESIDENCIA Y GERENCIA GENERAL



Juan Pablo Rivera Cabal
Presidente
Grupo ZFB



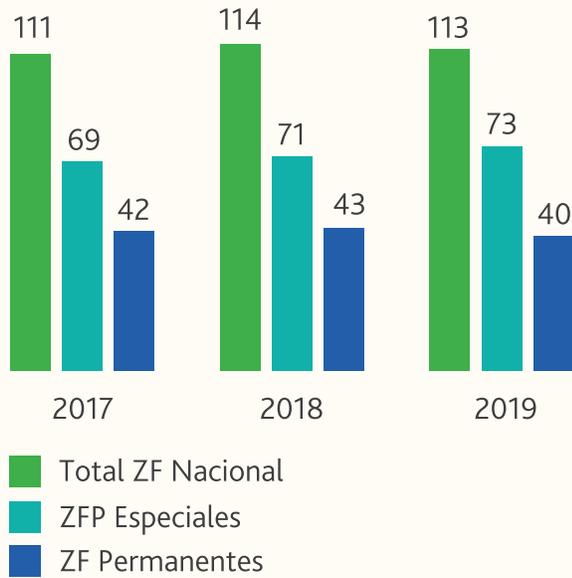
Diego Vargas Triana
Gerente General
Zona Franca de Bogotá S.A.

MERCADO DE ZONAS FRANCAS

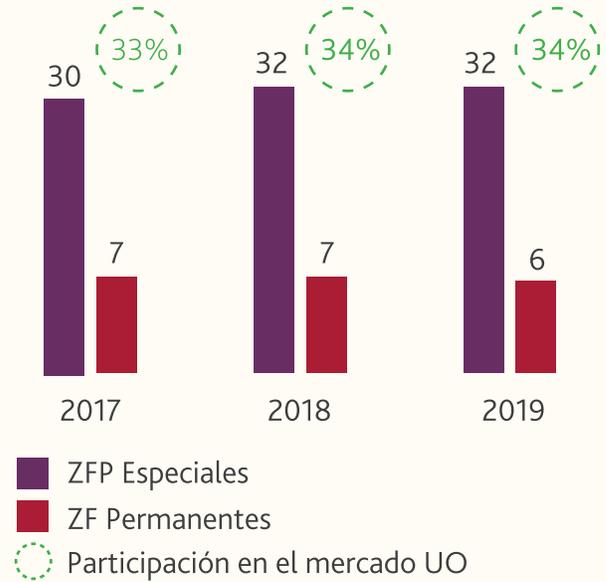
(GRI 102-6)

GRÁFICOS ESTADÍSTICOS

Evolución Zonas Francas 2017 - 2019



Evolución Usuario Operador 2017 - 2019



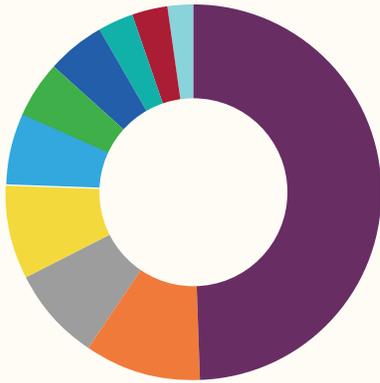
Fuente: MINCIT may 2019

Total de operaciones aprobadas por la Zona Franca Bogotá y demás zonas francas en cantidad y valor FOB en 2019.

	Operaciones 2019		Valor FOB 2019	
ZFP Especiales	39%	238.680	19%	2.886
ZFB	40%	244.698	67%	10.246
Cauca	14%	83.415	9%	1.372
ZFP IFOU	6%	35.862	4%	673
ZFP ELDORADO	1%	3.899	1%	169
ZFP Gachancipá	0,1%	487	0,2%	36
Consolidado Nacional		607.041		15.382

Fuente: interna del área de operaciones

Ingreso de importaciones



	Valor FOB USD millones	% part.
TDC Cartagena	14.005	49%
SP B/tura	2.931	10%
SP Industrial Aguadulce	2.330	8%
SP Cartagena	2.143	8%
SPC B/Tura	1.667	6%
SPC B/quilla	1.535	5%
SP B/quilla	1.432	5%
SPC B/Tura	858	3%
SPC B/quilla	815	3%
Intexzona	593	2%
SP B/quilla	0	0%

Fuente: Legiscomex- Oct 2019

Salidas desde zonas francas



	Millones dólares	% part.
ZFP Palmaseca	175.976	23%
ZFP Cencauca	104.440	14%
ZFP Barranquilla	91.367	12%
ZFP Cartagena	68.680	9%
ZFP Bogotá	60.094	8%
ZFP Pacífico	59.475	8%
ZFP Rionegro	36.767	5%
ZFP La Candelaria	32.864	4%
Demás ZFP	141.002	18 %

Fuente: DANE.

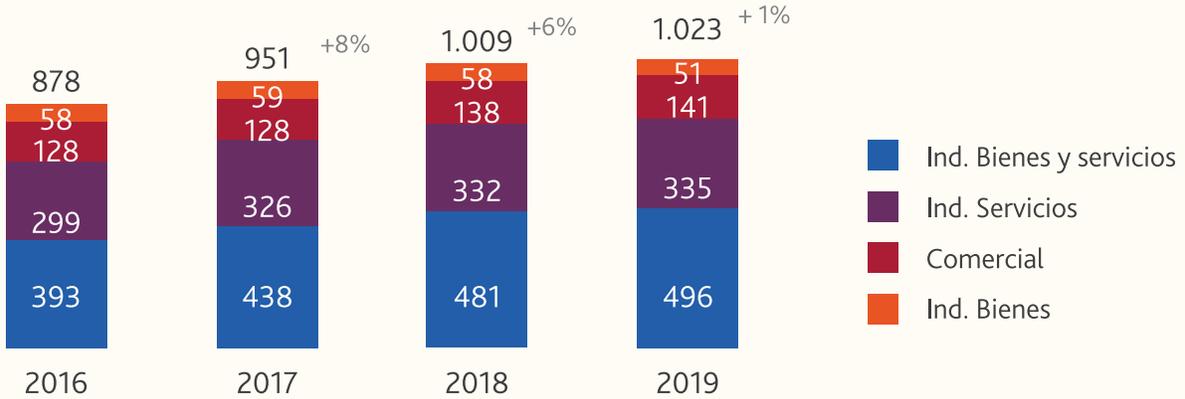
Tributos aduaneros



	Millones dólares	% part.
Entrega Directa	468.813	19%
SpC Cartagena	344.776	14%
Sp Industrial Aguadulce	329.888	13%
Zona Franca De Bogotá	315.203	13%
Sp. B/Tura S. A.	288.843	12%
Sp Cartagena S. A.	229.475	9%
Sp De B/Quilla. S. A.	165.738	7%
No Relacionado	142.116	6%
SpC Buenaventura	136.029	5%
Intexzona S	62.170	3%

Fuente: Legiscomex- Oct 2019

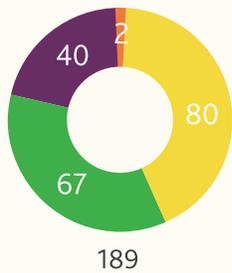
Histórico tipo de usuarios calificados a nivel nacional



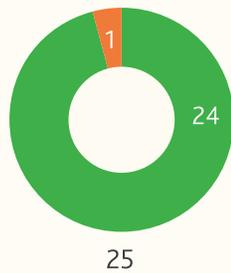
Fuente: MINCIT may 2019

Usuarios instalados en zonas francas

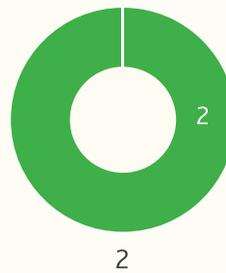
Zona Franca de Bogotá



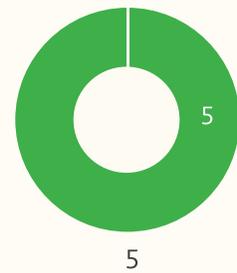
Zona Franca del Cauca



Zona Franca EL Dorado



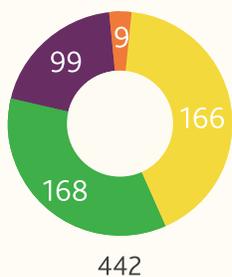
Zona Franca Femsa



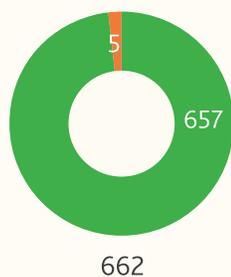
Industriales de bienes (orange) Industriales de bienes y servicios (green) Industriales de servicios (yellow) Usuarios comerciales (purple)

Área ocupada en m² por tipo de usuario

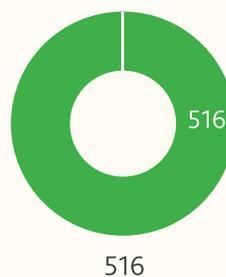
Zona Franca de Bogotá



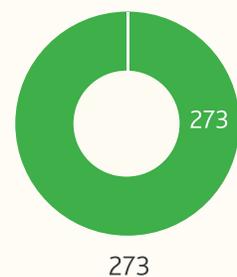
Zona Franca del Cauca



Zona Franca EL Dorado

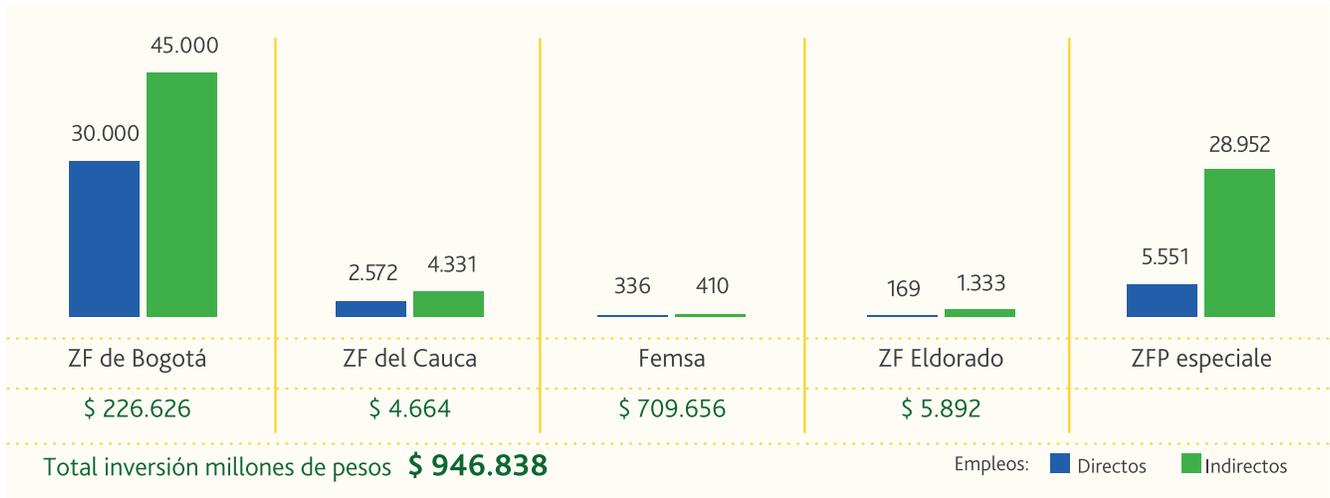


Zona Franca Femsa



Industriales de bienes (orange) Industriales de bienes y servicios (green) Industriales de servicios (yellow) Usuarios comerciales (purple)

INVERSIÓN Y EMPLEO



ZONA FRANCA DE BOGOTÁ

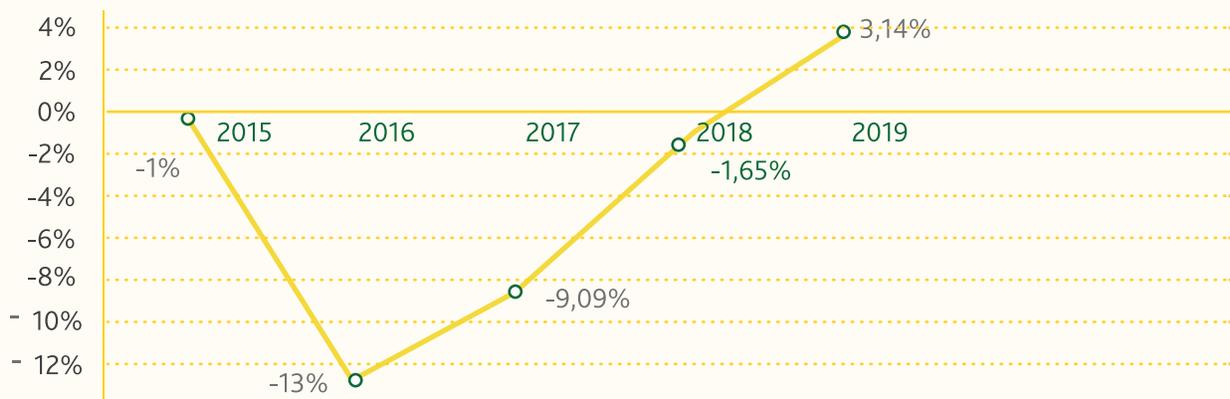
En 2019 logramos crecer un 3,14 % el número de operaciones respecto del año inmediatamente anterior, rompiendo de esta forma la tendencia de decrecimiento que de manera sostenida se venía presentando desde el año 2015. Este crecimiento se debe en parte a la eficacia del plan de fidelización de clientes estratégicos, que tiene como objetivo principal la identificación e implementación de oportunidades para que los usuarios optimicen sus procesos aduaneros y logísticos dentro y fuera de las zonas francas.

En cuanto a nuevos usuarios, en 2019 ingresaron ocho nuevas empresas, cinco como usuarios industriales

de bienes y de servicios, un usuario comercial y dos usuarios de apoyo.

Los cambios normativos en materia aduanera y tributaria trajeron cambios estructurales en los procesos y procedimientos a nivel del usuario operador y en el proceso productivo de los usuarios calificados, siendo el mayor desafío adaptar en tiempo récord la tecnología del sistema PICIZ y estandarizar los flujos de proceso de comercio exterior, sin impactar los acuerdos de nivel de servicio establecidos con los clientes. Las exigencias normativas se adoptaron sin mayores contratiempos aduaneros y adicionalmente se acompañó a los empresarios para la implementación interna de la nueva legislación.

Variación de las operaciones / Zona Franca de Bogotá 2015 - 2019



Fuente: Operaciones Zona Franca Bogotá

ZONAS FRANCAS NACIONALES

GRI 102-3, 102-4

ZONAS FRANCAS OPERADAS EN 2019

A. ATLÁNTICO

- Celsia S.A. Esp
- Sociedad Portuaria Regional de Barranquilla
- Sykes Colombia S.A.S.
- Ternium del Atlántico S.A.S

B. BOLÍVAR

- Puerto de Mamonal S.A.
- Sociedad Portuaria Mardi que

C. CAUCA

- Colombina del Cauca s.A.
- Cerveceria del Valle
- ZF del Cauca – ZFP
- Salud para el Cauca IPS

D. CESAR

- Extractora la Gloria

E. CÓRDOBA

- Clínica Universitaria Medicina Integral S.A.S.
- Instituto Médico de Alta Tecnología - IMAT S.A.S.

F. COSTA CARIBE

- Anadarko

G. CUNDINAMARCA

- Zona Franca de Bogotá - ZFP
- Clínica de Marly Jorge Cavelier Gaviria
- Industrial Colmotores S.A.S. Zoficol
- Pepsico Alimentos Ltda
- Praxair Gases Industriales
- Productos Familia Cajicá S.A.
- Protisa Colombia S.A.
- Scotia Global Business
- Services Colombia Zona Franca Empresarial S.A.S
- Vidrio Andino S.A.
- ZFB Eldorado S.A.S.
- Diacor Soacha Zona Franca
- Zona Franca Permanente Parque Industrial Femsa

H. GUAJIRA

- Puerto Brisa

I. META

- Bionergy

J. MAGDALENA

- Sociedad Portuaria Puerto Nuevo S.A.

K. NARIÑO

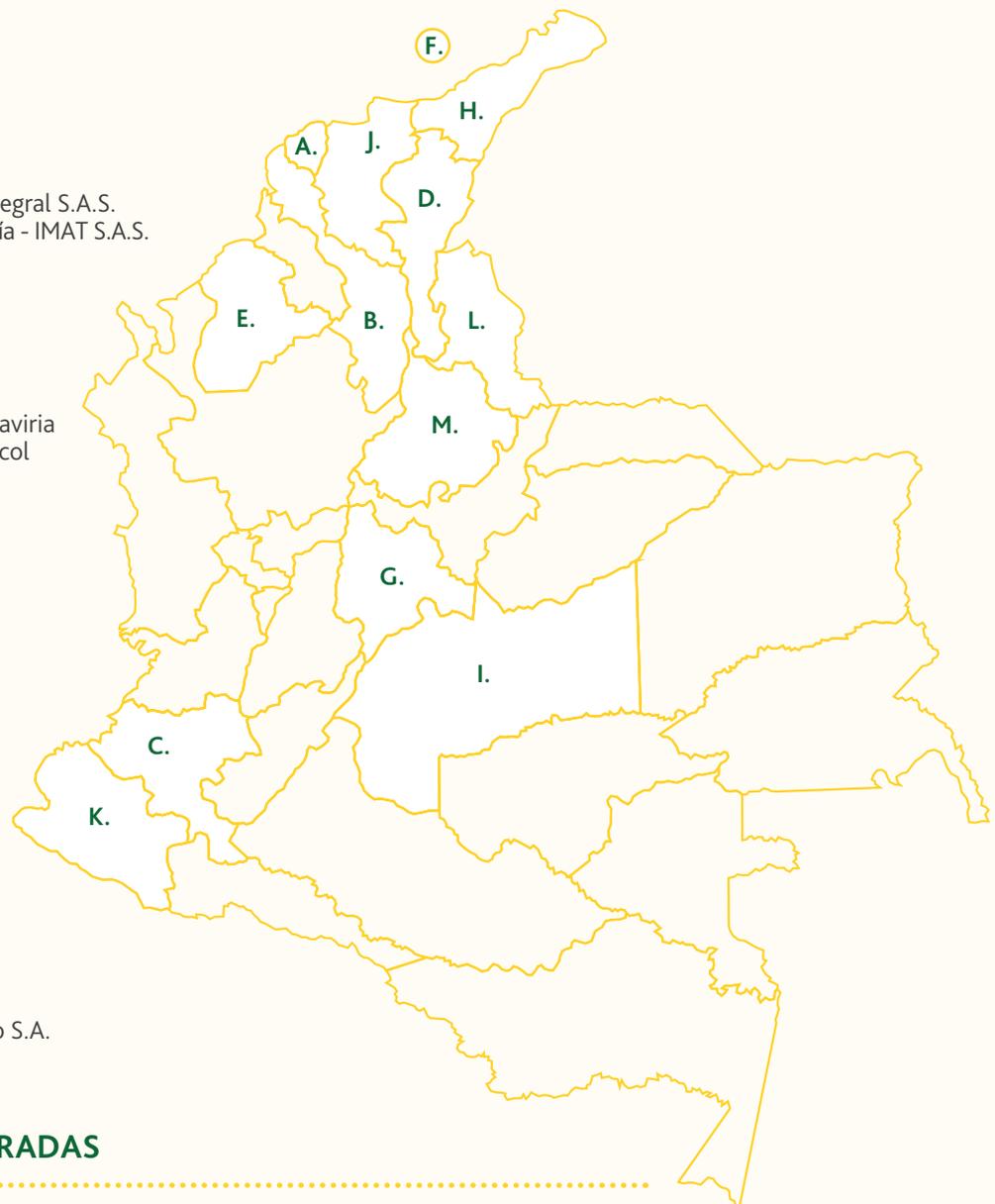
- Alimentos Nariño S.A.
- Clínica Hispanoamericana S.A.S.

L. NORTE DE SANTANDER

- Medical Duarte
- Termotasajero Dos

M. SANTANDER

- Fundación Cardiovascular de Colombia
- Fundación Fosunab
- Impala Terminals Barrancabermeja



37 ZONAS FRANCAS OPERADAS

En lo corrido del año 2019 aprobamos a nivel nacional como Grupo ZFB un total de 607.041 operaciones de comercio exterior, frente a 560.038 en 2018, lo que representa un aumento del 7,74 %. En cuanto al valor de las operaciones, pasamos de US\$14.629 millones en 2018 a US\$15.382 millones en 2019, un incremento porcentual de 4,89 %.

HECHOS DESTACADOS EN LAS ZONAS FRANCAS QUE OPERAMOS:

- La Zona Franca Permanente del Cauca celebró sus 10 años de fundación, operación que hemos acompañado como socios estratégicos, aportando no solo nuestro conocimiento en la administración, operación y desarrollo de zonas francas, sino apostando a su crecimiento con nuevas inversiones y a su promoción nacional e internacional. Hoy esta zona franca cuenta con 25 usuarios industriales, genera más de 6.800 empleos entre directos e indirectos y ocupa el segundo puesto a nivel nacional en operaciones de importación y exportación.

- La Zona Franca Permanente Especial IPS Salud para el Cauca, ubicada en Popayán, fue acreditada como Zona Franca Permanente Especial a través de la Resolución 0392 del 12 de marzo de 2019, iniciando su etapa de construcción el 26 de junio de 2019.
- La Zona Franca Permanente Eldorado S. A. S., en el mes de mayo de 2019, inauguró la planta Central Cervecera, consolidando una inversión a la fecha de \$782.599 millones y generando 178 empleos directos y 178 indirectos. Se espera que la planta tenga una participación del 11 % del mercado nacional; dentro de su portafolio se encuentran las marcas Andina, Heineken, Tecate, entre otras. Este es uno de los pasos que da la Zona Franca Permanente Eldorado S. A. S. para consolidar el clúster de bebidas de Postobón S. A., el cual genera en su totalidad una inversión de \$788.500 millones y 190 empleos directos y 332 empleos indirectos.



OFERTA DE CONSULTORÍAS

La Unidad de Consultorías, durante el año 2019, se consolidó a través del gerenciamiento, diseño, planeación y desarrollo de proyectos de calificación de empresas a zonas francas y estudios de factibilidad y plan maestro, en Colombia y el exterior. En esta oferta se integran la experiencia y el conocimiento del Grupo ZFB, que con el liderazgo y la ejecución del área de operaciones y el área jurídica ofrecen un producto diferencial altamente valorado por el mercado.



INFORME ADMINISTRATIVO

El activo total de Zona Franca de Bogotá, al cierre de 2019, presenta un incremento de \$5.052 millones, esto es el 6,7 %. El activo se clasifica en corriente (13 %) y no corriente (87 %).

El pasivo total asciende a la suma de \$41.181 millones, de los cuales el 12,51 % se clasifica en el corto plazo y el 87,47 % como largo plazo.

El patrimonio de los accionistas tuvo un incremento de \$6.551 millones con respecto a 2018, que equivale al 19,96 %, variación presentada por la apropiación de reservas, y el incremento de la utilidad generada.

ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

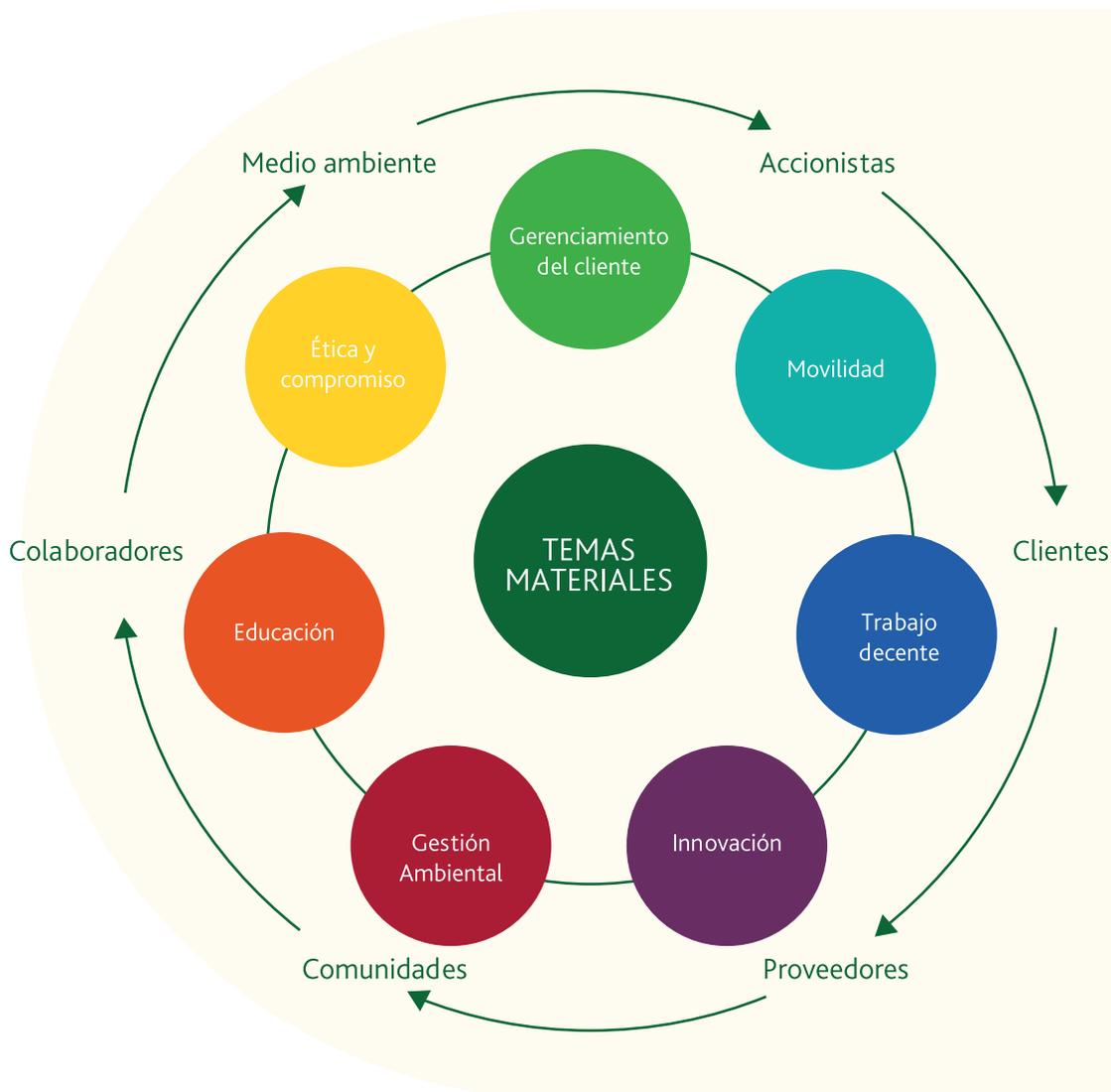
POLÍTICA

La política de RSE busca asegurar la contribución a la generación de valor de manera ética, confiable y sostenible, para sus clientes, empleados, accionistas y comunidades, promoviendo el respeto y promoción de los derechos humanos en todas sus actividades y contribuyendo al desarrollo empresarial del país y la región.

ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

(GRI 102-40; 102-42; 102-47)

(GRI 102-21) Para las vigencias 2018 y 2019, los focos de trabajo siguen siendo los mismos de las dos vigencias anteriores, hemos buscado fortalecer las acciones en cada una de las temáticas definidas y responder de manera más adecuada a los requerimientos de los grupos de interés. De igual forma, hemos mantenido la alineación con los objetivos de desarrollo sostenible, planteando los siguientes temas claves y los grupos de interés priorizados.



(GRI 102-43, 102-44), (GRI103-1 a 103-3)

COMPONENTE	TEMA MATERIAL	TEMAS Y ACCIONES CLAVES
 GOBERNANZA		<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de riesgos • Derechos humanos • Gestión anticorrupción
 MEDIO AMBIENTE	 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuidado del recurso hídrico • Protección ambiental – Consumo de energía – Residuos y reciclaje
 CLIENTES	   	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Gerenciamiento del cliente • Movilidad • Extensión de buenas prácticas
 CADENA DE SUMINISTRO	 	<ul style="list-style-type: none"> • Área de compras • Prácticas de buen servicio • Desarrollo de proveedores
 COMUNIDAD	 	<ul style="list-style-type: none"> • Conciliación de tiempo trabajo - familia y bienestar integral • Administración salarial • Gestión de desempeño • Desarrollo de competencias y habilidades comunicación asertiva
 COLABORADORES	    	<ul style="list-style-type: none"> • Oferta laboral y desarrollo de habilidades • Relacionamiento y comunicación • Movilidad y seguridad - desarrollo local

NUESTRO COMPROMISO CON LOS ODS



Mejores prácticas laborales: Red de Usuarios Francamente Responsables.
Portal de Empleo: Generación de espacios de articulación de empleo.
Zona de Enlace: Programa de fortalecimiento de pequeños proveedores para abrir mercado con las empresas en ZFB.



Programas de educación formal y no formal (pertinentes con la actividad productiva de los usuarios) para: usuarios, colaboradores y comunidad aledaña.



Acciones que promueven la diversidad y la inclusión laboral y un diálogo adecuado con las comunidades aledañas: Programa ZFB Diversa e Incluyente.



Seguridad y Seguridad y movilidad en el sector: Corporación Calle 13
Proyecto Piloto: Rutas Tu Zona.



Mitigación de impacto ambiental: Departamento de Gestión Ambiental.
Incentivar buenas prácticas: Programa Francamente Responsable.
Gestión conjunta con el Distrito de acciones de movilidad sostenible



Mejores prácticas de anticorrupción y transparencia en los negocios al interior del parque empresarial: Grupo ZFB.

INFORME CORPORATIVO



Para los años 2018 y 2019, el trabajo articulado de las diferentes áreas del Grupo ZFB y la Copropiedad ZFB se enfocaron en el cumplimiento de los objetivos organizacionales y el impacto positivo en nuestros grupos de interés, aportando a nuestro posicionamiento de referentes en el mercado de zonas francas y como una organización que se distingue por sus buenas prácticas empresariales.

Los temas que toman relevancia dentro de nuestra gestión son:

- Relacionamiento con nuestros clientes y las comunidades.
- Promoción del trabajo decente y nuevas oportunidades.
- Fortalecimiento de habilidades y competencias para el empleo.
- Gestión de prácticas anticorrupción.
- Disminución del impacto ambiental.
- Innovación y Transformación digital.
- Movilidad sostenible.
- Cumplimiento normativo.

Asimismo, el trabajo adelantado por la compañía en estos temas tiene un impacto importante en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que promueve Naciones Unidas (ONU) a nivel mundial -como las grandes apuestas a alcanzar por los países al año 2030 para mejorar las condiciones de vida de las poblaciones actuales y la protección de las generaciones futuras-, que Colombia está desarrollando desde los gobiernos nacional y distrital.

Lo anterior nos permite estar activos en la conversación actual que demanda del sector empresarial, de un enfoque más sostenible de los negocios y una respuesta a las demandas sociales más sentidas como el trabajo decente, la inclusión, la gestión ambiental y las acciones anticorrupción. De igual forma, gestionar adecuadamente estos temas nos permite consolidar nuestra estrategia de sostenibilidad.

A continuación presentamos los resultados más relevantes de la gestión lograda en estas dos vigencias.

RELACIONAMIENTO CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

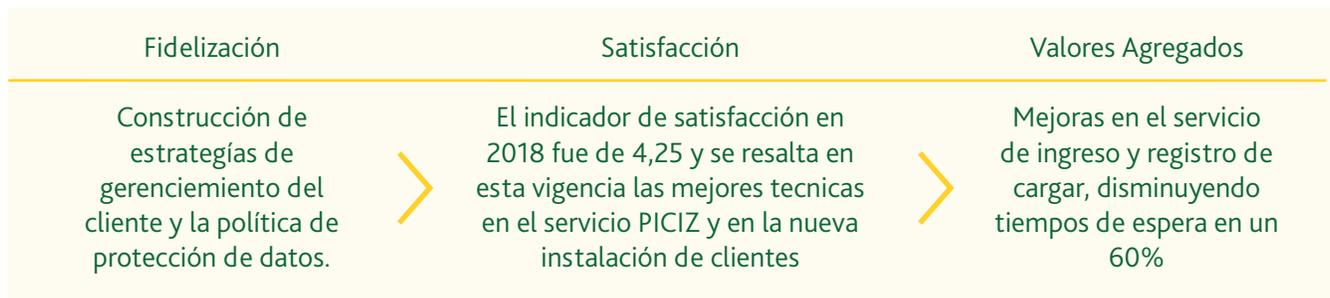
RELACIONAMIENTO CON NUESTROS CLIENTES

(GRI 103-1) La Zona Franca de Bogotá S.A., es un parque empresarial con 20 años de experiencia, en el que se desarrollan actividades industriales, de bienes y servicios.

"Cuenta con un clúster de casi 400 empresas de diferentes sectores económicos, que gozando de incentivos tributarios, aduaneros y de comercio exterior", así mismo la Zona Franca de Bogotá - Usuario operador gestiona la relación con sus clientes entendiendo

la complejidad de la operación y en ese sentido gestiona distintas estrategias que le permita a los clientes garantizar el cumplimiento de las exigencias normativas del régimen franco, de manera tal que estructuró a través de la Secretaría Técnica una estrategia dirigida a todos los actores que interactúan y gestionan operaciones en la zona franca.

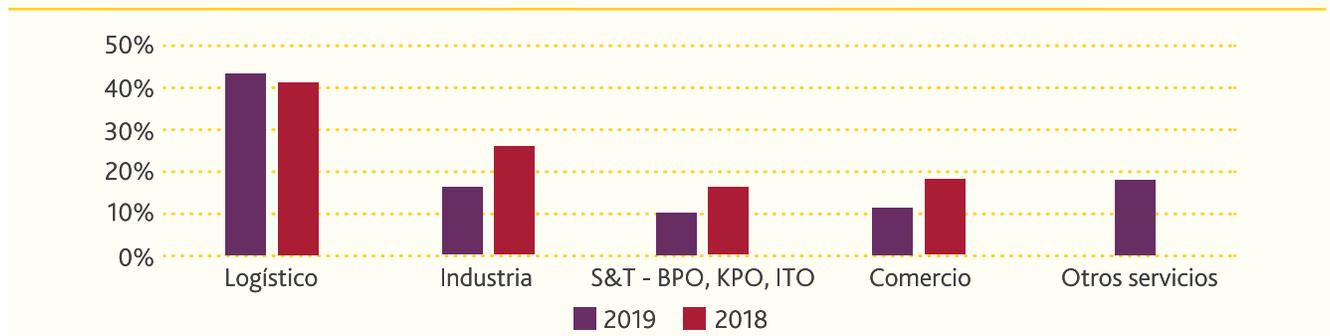
Guiados por nuestro principio "PRIORIDAD EN NUESTROS CLIENTES" el relacionamiento es gestionado en tres ejes fundamentales: Fidelización, Satisfacción y Valores Agregados.



El clúster empresarial es bastante diverso por lo que Zona Franca de Bogotá ha trabajado de forma permanente el ajuste y la construcción de procesos más seguros y confiables a todas las zonas francas operadas en el país, actividades que nuestros clientes valoran y generan diferenciadores en la prestación de servicios en zona franca.

Adicionalmente, la estrategia corporativa de transformación digital, se extendió a los servicios y beneficios de los usuarios instalados dentro del parque empresarial, y se dio inicio a la implementación de desarrollos de software e infraestructura que ha permitido una operación de comercio exterior más ágil reduciendo en un 20% los tiempos de salida de los vehículos y en un 100% el tiempo de espera del 60% de las operaciones de ingreso a las zonas francas.

Clúster Empersarial Zona Franca de Bogotá



FIDELIZACIÓN

(GRI 103-2) En el marco del principio corporativo Compromiso el objetivo se concentró en seguir siendo el mejor usuario operador en las diferentes zonas francas. Todo esto se consolidó por el crecimiento de nuestros usuarios, apalancados en la oferta de servicios del grupo y las nuevas líneas de negocio.

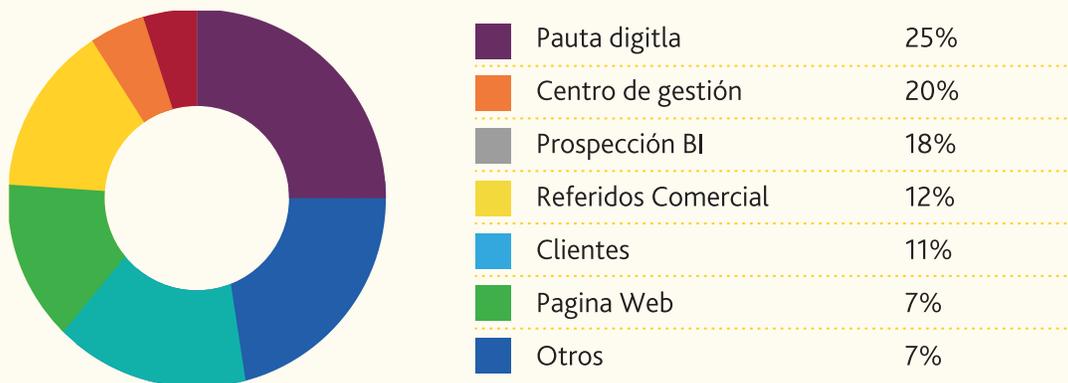
La confianza de los clientes por lo que hacemos es un factor de vital importancia para la compañía. Por tal razón, se llevó a cabo un plan de visitas cuyo único objetivo fue profundizar en su conocimiento y necesidades; estrategia que nos permitió evidenciar el enorme potencial que tiene la Zona Franca de Bogotá de satisfacer dichos requerimientos. "Estas visitas se realizaron en el 100% de las empresas a nivel nacional y, en el caso particular de la Zona Franca de Bogotá, en aquellas empresas que representan el 70% del total de las operaciones".

Adicionalmente se trabajaron temas como incentivos tributarios, aduaneros y de comercio exterior que se encuentran en el régimen de zonas francas.

Parte del proceso de fidelización es procurar espacios de capacitación en temas especializados de comercio exterior fue uno de los servicios más valorados y mejor calificados no solo por los clientes de la Zona Franca de Bogotá, sino por las empresas externas que encontraron en las capacitaciones una oportunidad para la actualización en temas tributarios, cambiarios, logísticos y de comercio exterior generados a partir de los cambios y la nueva reglamentación en materia aduanera. Capacitamos alrededor de 2.500 personas

Un aspecto muy importante para mantener una buena gestión de fidelización de los clientes son que los canales de comunicación permitan reconocer oportunidades de mejora continua con los clientes.

Fuentes de generación de conocimiento de oportunidades



Gestionar y conocer esas oportunidades de mejora para nuestros clientes se hace a través del Centro de gestión liderada por el área de mercadeo adicionalmente, la pauta digital es otro medio para mantener informados a los clientes internos y externos, otro aspecto que se maneja para mantener buenos canales de comunicación es la prospección BI, que es una forma de acelerar la toma de decisiones y mejorar la capacidad de responder a las condiciones cambiantes, en otros

aspectos esta la página web, los mismos clientes en voz a voz y los referidos comerciales.

En consideración al año anterior la gestión desde 2018 generó cambios y procesos que permitieron avances en el relacionamiento con clientes.

(GRI 419-1) no se presentan reclamaciones en estas dos vigencias relativas a la violación de la privacidad del cliente o pérdida de datos de los mismos.

CANALES DE POSICIONAMIENTO COMUNICACIÓN Y SERVICIO

Canal	Descripción	Total servicios / visitas 2019
Centro de Gestión	Equipo especializado (seis integrantes) en la prestación de servicio de primer nivel a clientes y prospectos	Teléfono: 41.960 Email: 19.620 Chat: 7.049
Páginas web	www.grupozfb.com www.zonafrancabogota.com www.zftowers.com www.monsu.com www.trabajaenzonafranca.com	75.049 50.672 4.013 4.482
Twitter	@zfbta	5.541
Linked In	Zona Franca de Bogotá – Grupo ZFB	2.408
Facebook	@GrupoZFBNoticias @zonafrancabogotá	7.203
Youtube	Zona Franca de Bogotá	2.100

PROYECTO MEJORANDO LA EXPERIENCIA DE NUESTROS CLIENTES

Durante los años 2018 y 2019 desarrollamos un proyecto, cuyo objetivo principal es "mejorar la experiencia" de los clientes del Grupo ZFB, que permita incrementar la satisfacción, la fidelización y obtener una diferencia competitiva que garantice la sostenibilidad del negocio.

Dentro de los principales logros de este proyecto se encuentran: la estandarización, consolidación y actualización de la información de clientes bajo un único repositorio (Salesforce CRM)), bajo las especificaciones de la Ley de Protección de Datos, definición de un modelo de segmentación de clientes, definición del plan de gestión de cuentas, definición de una herramienta de servicio integrada con el CRM -que será implementada en 2020-, identificación del mapa de experiencia de clientes según la etapa del ciclo de vida en la que se encuentra y el inicio de la construcción de un

manual integral de clientes que finalizará en el primer trimestre de 2020.

SATISFACCIÓN

El proceso de fidelización debe hacerse de la mano de la evaluación y seguimiento periódico, razón por la cual anualmente se realiza la medición de satisfacción de los clientes en todos nuestros productos y servicios, y esto marca la hoja de ruta de los esfuerzos que cada línea de trabajo y área de la compañía traza.

Para este caso, *en comparación al 2017 el nivel de satisfacción disminuyó del 94% al 92% en 2018, sin embargo se trazó una estrategia integral que permita mayor contacto y comprensión de las necesidades operativas y de instalación con los usuarios logrando subir nuevamente el indicador al 93% en 2019.* El nivel de servicio fue del 87% sobre la meta de 80% (el 80% de las llamadas fueron respondidas antes de 20 segundos) (GRI 103-3)

VALORES AGREGADOS

Consolidamos la oferta de valor, particularmente en la “unidad de asesoría y consultoría” en aspectos tales como incentivos tributarios, aduaneros y de comercio exterior que se encuentran en el régimen de zonas francas. Por otra parte, se adelantaron y ejecutaron nueve (9) estudios de calificación y se logró la acreditación como usuarios en la Zona Franca de Bogotá y la Zona Franca del Cauca.

“RED DE USUARIOS FRANCAMENTE RESPONSABLES” PROMOCIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EN LAS EMPRESAS

(GRI 103-1 y 103-2)

Teniendo en cuenta que la Zona Franca de Bogotá cuenta con más de 300 empresas en su interior

y alrededor de 30.000 personas trabajando en el Parque industrial y empresarial, se convierte en una necesidad apremiante trabajar de la mano con las empresas (nuestros clientes), para asegurar que el trabajo se de en las mejores condiciones y que las empresas desarrollen sus acciones siempre en el marco del cumplimiento de la legislación nacional, principalmente en temas laborales.

En los años 2018 y 2019 se consolida aún más nuestra estrategia “Red de Usuarios Francamente Responsables”, a través de la cual desarrollamos acciones que ayuden a mejorar las prácticas empresariales al interior de las empresas de la Zona Franca de Bogotá y en su relacionamiento con sus grupos de interés. ”, con la que se busca desarrollar acciones conjuntas de responsabilidad social, que ayuden a mejorar sus prácticas laborales a través de:



Gestión del conocimiento
(Talleres, conferencias)



Diálogo



Compartir buenas prácticas

El compromiso de las empresas adheridas es implementar los conocimientos adquiridos en sus procesos internos, con el ánimo de mejorar sus prácticas laborales, cuya responsabilidad asumen a través del “Reglamento y Protocolo de adhesión a la Red de Usuarios Francamente Responsables”.

Para el año 2018 la Red de Usuarios cerró con 124 empresas adheridas con las que se desarrollaron 29 actividades en 3 meses de trabajo los temas: Trabajo decente - derechos humanos, Seguridad y Salud en el Trabajo y Responsabilidad social empresarial. A través de estas actividades se contó con la participación de 1.187 colaboradores de 123 empresas de la Zona Franca de Bogotá, para lo cual se realizó una inversión económica de \$69.100.000 en el año 2018, financiada en un 60% por la Copropiedad ZFB, 20% por Zona Franca Bogotá y 20% por Desarrolladora de Zonas Francas.



Para 2018 se priorizó el trabajo de la Red de usuarios en la "Gestión del Conocimiento" proporcionando capacitaciones gratuitas que permitieron satisfacer

las necesidades de las empresas. Estas son los principales procesos y actividades realizadas en cada una de las Mesas de Trabajo:

Trabajo Decente y DDHH	Seguridad y salud en el trabajo	Seguridad social empresarial
 <ol style="list-style-type: none"> Fortalecimiento en comités de Convivencia. (20 horas) <p>214 participantes de 50 empresas</p> <ol style="list-style-type: none"> Ciclo de fortalecimiento del capital humano y liderazgo, con el desarrollo de 3 talleres para los trabajadores y líderes de las empresas. <p>130 participantes de 40 empresas</p>	 <ol style="list-style-type: none"> Curso de 50 horas del SG -SST - SENA. Taller planteamiento de objetivos, metas e indicadores en SST. Charla auditor interno en SG-SST y pensamiento estratégico basado en riesgos <p>88 participantes de 59 empresas</p>	 <ol style="list-style-type: none"> Se desarrolló el programa "Primeros pasos en RSE" en 3 empresas con el siguiente resultado para cada una: <ul style="list-style-type: none"> - Diagnostico de grupos de interés - Propuesta: plan de estrategia de RSE Taller de arquitectura social de como hacer la inversión social, sostenible y con un mayor impacto en su comunidad. <p>15 empresas participaron</p>

Para el año 2019 se adhirieron 13 empresas nuevas la Red de Usuarios y se retiraron 11 empresas que salieron de la Zona Franca, para un total de 126 empresas adheridas a diciembre de 2019. Se desarrollaron 20 actividades en 4 mesas de trabajo en las líneas: Trabajo decente - derechos humanos, Seguridad y Salud en el Trabajo, Responsabilidad social empresarial e Inclusión Laboral.

que participaron como invitados especiales. Para este año se realizó una inversión económica de \$ 124.374.948, financiada en un 60% por la Copropiedad ZFB, 20% por Zona Franca Bogotá y 20% por Desarrolladora de Zonas Francas.

A través de estas actividades se contó con la participación de 942 colaboradores de 144 empresas en total, tanto de la Zona Franca de Bogotá, como algunas pocas empresas externas

Se gestionó el apoyo de aliados estratégicos con experticia en cada tema especializado, que brindaron las conferencias y procesos adelantados de manera gratuita para las empresas, ayudando a cumplir los objetivos propuestos y a suplir las necesidades de capacitación y acompañamiento planteadas por las mismas empresas al inicio del año.



Estos son los principales resultados en cada una de las Mesas de Trabajo lideradas para el 2019:

SEGURIDAD EN EL TRABAJO / 85 EMPRESAS / 215 PARTICIPANTES



ODS 3 y 8

Promovemos y generamos acciones que permitan tener un ambiente seguro y protegido para todos los trabajadores de acuerdo a la normatividad nacional vigente

ACTIVIDADES REALIZADAS

- Actualización normativa - Res. 0312 de 2019
- Charla Gestión de Riesgo Psico-social
- Charla: Planes de ayuda y comite de ayuda mutua
- Taller y conversatori: Estandares Mínimos Res. 0312/2019
- Taller primeros auxilios básicos

DERECHOS HUMANOS Y TRABAJO DECENTE / 83 EMPRESAS / 348 PARTICIPANTES



ODS 8

Promovemos la protección de los derechos humanos, así como la generación de acciones que permitan el trabajo decente y sin discriminación en las empresas de la Zona Franca de Bogotá

ACTIVIDADES REALIZADAS

- Charla: Equidad de genero y diagnóstico Ranking PAR.
- Ciclo de capacitaciones liderazgo: Líderes que inspiran talentos, negociación y trabajo en equipo, comunicaciones y confianza laboral.
- Actualización normativa: Cómo prevenir y atender requerimientos de la UGPP.
- Conversatorio y networking para directivas de RRHH "Open Space"

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL / 8 EMPRESAS PARTICIPANTES



ODS 17

Promovemos la creación de estrategias de RSE y sostenibilidad en las empresas de la Zona Franca de Bogotá

ACTIVIDADES REALIZADAS

Primero y segundos pasos de RSE

- Apoya: Universidad Externado-Pacto Global
- Propuestas de acciones para inicio de estrategia.

Taller Arquitectura Social Estratégica

- Apoya: Fundación ANDI
- Diagnóstico de estrategia de RSE y asesoría de cómo realizar la inversión social de acuerdo con el core del negocio.

SENSIBILIZACIÓN EN INCLUSIÓN LABORAL / 55 EMPRESAS / 124 PARTICIPANTES



ODS 17

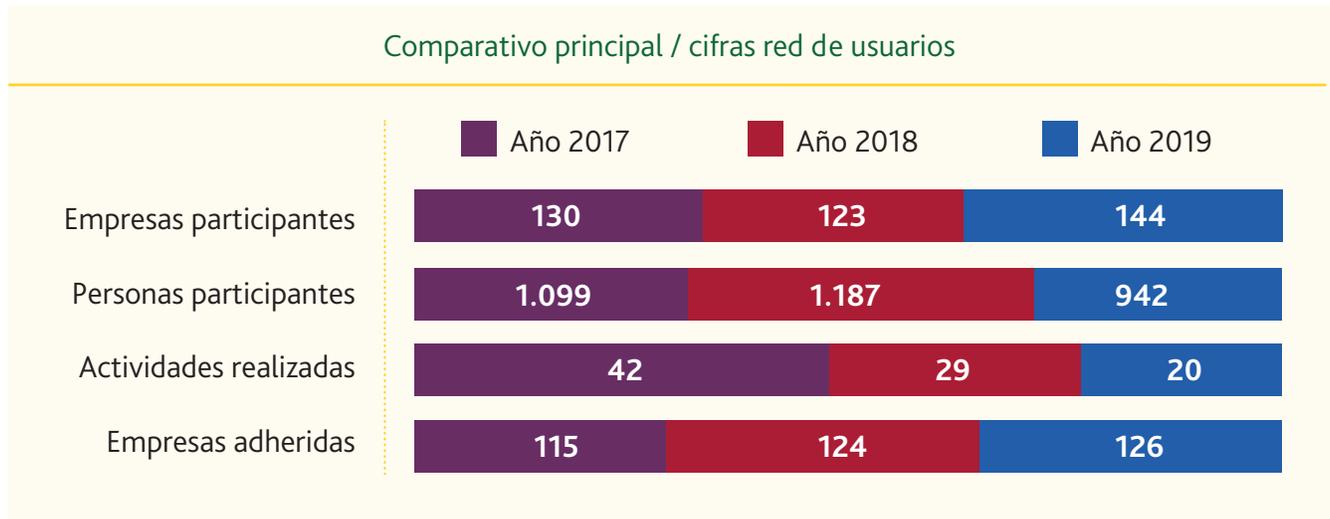
Promovemos la creación de estrategias de RSE y sostenibilidad en las empresas de la Zona Franca de Bogotá

ACTIVIDADES REALIZADAS

- Taller de pedagogía de la pobreza.
- Jornada casos de éxito inclusión laboral y firma alianza.
- Contratación población migrante
- Apoyo psicosocial como estrategia de retención de personal

(GRI 102-43) Para estas actividades se plantean internamente metas anuales que buscan: aumentar la cantidad de empresas adheridas, participación activa, desarrollar la programación establecida, así como gestionar aliados para la ejecución de las actividades priorizadas por las mismas empresas en un ejercicio de planeación que se realiza al

comenzar el año. El promedio de cumplimiento de metas para la Red de usuarios tuvo un promedio de 96% en el 2019. Para este año se tuvo un enfoque más estratégico disminuyendo la cantidad de actividades, pero encaminándonos en temas de mucha relevancia e impacto para las empresas.



Desde la Red de Usuarios se cuenta con canales de comunicación e interacción con este grupo de interés como: comunicación telefónica, correo electrónico, taller de planeación e identificación de necesidades anual, con el fin de lograr una participación activa. Adicionalmente se realizan encuestas de satisfacción y recepción de sugerencias

que le permiten a la Zona Franca Bogotá, estar al tanto de los temas más relevantes para las empresas participantes, sugerencias y comentarios para tener una mejora continua. Para el año 2019 se contó con un universo de 502 encuestas donde se valoraron principalmente 5 aspectos con las siguientes calificaciones:

Calificación general
Organización y logística
Información brindada
Pertinencia y aplicabilidad

4.7 / 5 

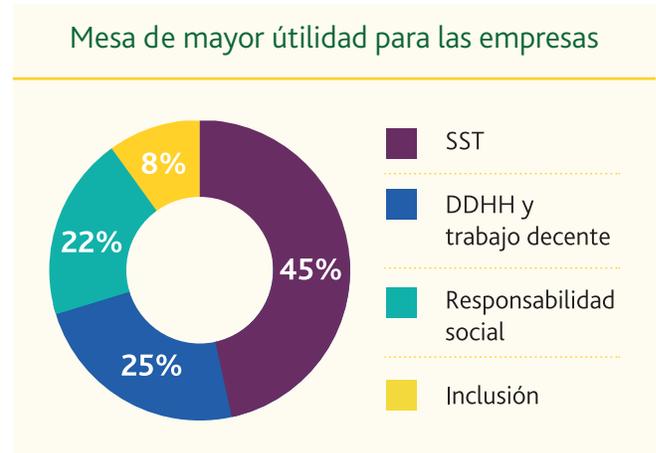
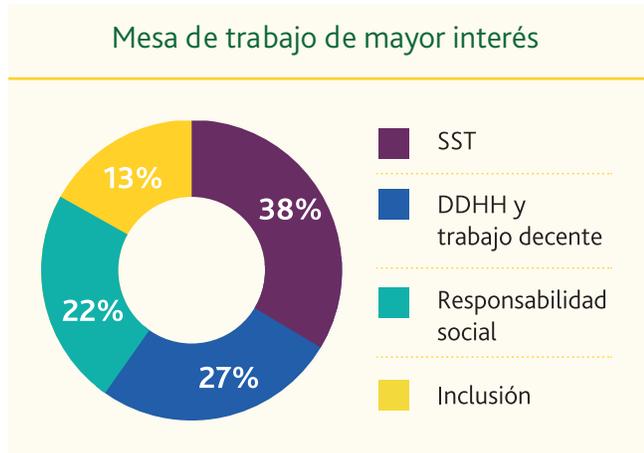
¿Cómo le parecen las actividades adelantadas por la Red de Usuarios Francamente Responsable?

4.8 / 5 

"Las capacitaciones y los procesos de formación no solo aportan al proceso, sino que colaboran al presupuesto de las empresas"
Alexandra Pedroza Bilbao, Almacenes Máximo S.A.S.

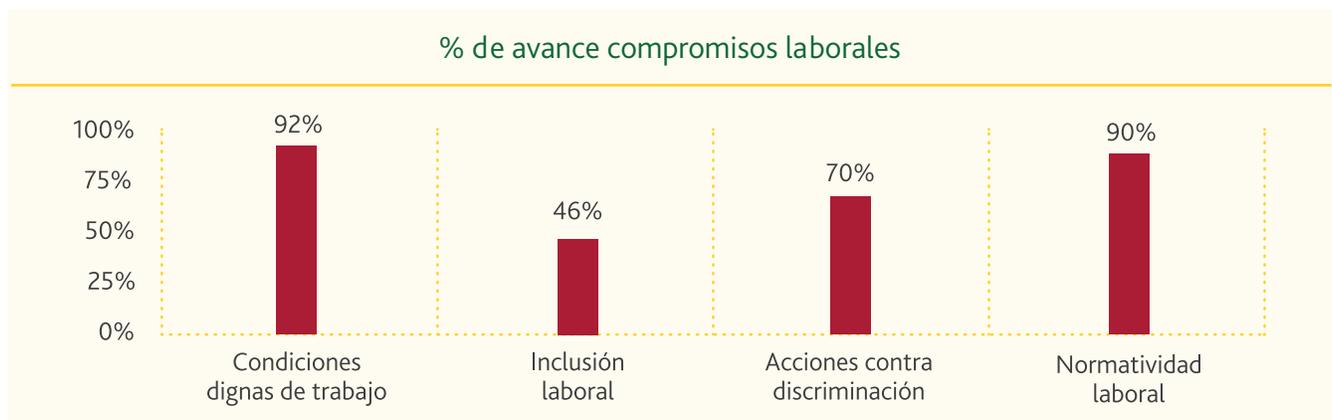
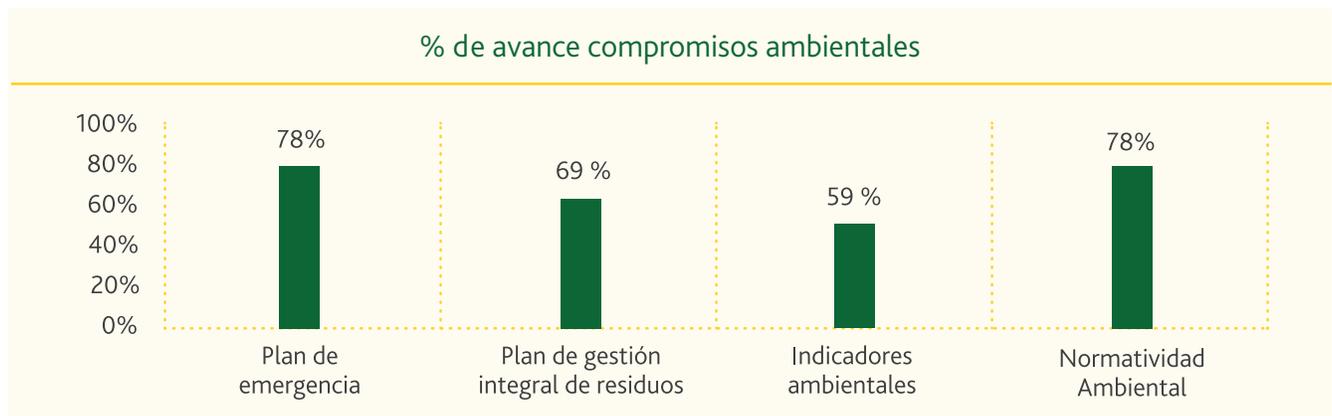
Se realizó una encuesta sobre los mayores temas de interés y de mayor utilidad para las empresas, en la cual respondieron 24 empresas con los siguientes resultados, que nos permiten tener una idea de cuál puede ser el enfoque del año 2020, donde

predomina el interés en los temas de Seguridad y Salud en el Trabajo y se debe trabajar en despertar en las empresas un mayor interés en los temas de inclusión laboral.



El compromiso de las empresas adheridas a la Red es implementar los conocimientos adquiridos en sus procesos internos, con el ánimo de mejorar sus prácticas laborales, cuya responsabilidad asumen a través del "Protocolo de adhesión a la Red de

Usuarios Francamente Responsables". Para el año 2019 se indagó a las mismas 24 empresas su grado de avance en cada uno de los compromisos y el resultado fue el siguiente:



% Avance compromisos anticorrupción

Eliminar formas de corrupción y prácticas anticorrupción

77%

% Avance compromisos comunicación

Compromiso como miembro **76%**

Difundir a buenas prácticas **61%**

En este sentido se tiene como reto para el 2020 reforzar con las empresas los temas: Ambientales (Principalmente indicadores ambientales) y promover la Inclusión laboral frente a la vinculación efectiva. De la misma manera se debe motivar a las empresas a compartir sus buenas prácticas con las empresas miembro. Adicionalmente se tiene como reto vincular a más empresas a la Red de Usuarios y aumentar la participación de las ya adheridas.

Teniendo en cuenta que la Zona Franca de Bogotá se encuentra ubicada en la Localidad de Fontibón, esta es la población a la que más se impacta, sin embargo la compañía considera que el área de influencia es mayor y abarca de manera adicional otras localidades del occidente de la ciudad como lo son: Kennedy, Bosa, Engativá y Suba. Es así que las actividades que se realizan de beneficio para la comunidad se priorizan para estas cinco localidades.

RELACIONAMIENTO CON LA COMUNIDAD

(GRI 103-1, 103-2)

Para la Zona Franca de Bogotá es muy importante el relacionamiento con la comunidad que lo rodea y a la cual impacta por su presencia en la zona y por las dinámicas que se generan en su interior tales como la generación de empleo, la movilidad, y las oportunidades de formación que se proporcionan a través de nuestra alianza educativa Unifranca.

(GRI 102-43) El trabajo con la comunidad del área de influencia se realiza a través de un espacio creado en el año 2015 denominado "Mesa de trabajo de Comunidad y ZFB" que se reúne de manera periódica, y a través del cual se acerca la empresa a la comunidad (y viceversa), proporcionando un canal oficial de comunicación y trabajo conjunto en acciones de beneficio para la comunidad, organizaciones sociales, entidades locales o Distritales y la Zona Franca de Bogotá. Se trabaja principalmente en las siguientes líneas temáticas:

Temas de la mesa de trabajo



Empleo



Educación



Movilidad



Ambiental



Proveeduría local

MESA DE TRABAJO COMUNIDAD ZFB

La Zona Franca de Bogotá creó este espacio en el año 2015 para acercar la empresa a la comunidad, proporcionando un canal oficial de comunicación y trabajo conjunto en proyectos de beneficio mutuo para la comunidad, organizaciones sociales, y entidades locales o Distritales. En el año 2018 contó con la participación de 43 organizaciones y 100 participantes en las actividades.

(GRI413-1) Para el año 2019 se trabajó en las diferentes líneas temáticas con iniciativas principalmente de capacitación realizadas tanto en la Zona Franca de Bogotá como en el territorio, buscando tener una mayor cobertura y participación de la comunidad en las actividades realizadas. Los temas de las capacitaciones y actividades fueron seleccionados de acuerdo a las necesidades manifiestas por la misma comunidad en el año 2018 y a través de un ejercicio de planeación realizado al inicio del año 2019 con la misma comunidad.

Estas son las principales actividades realizadas a lo largo del año desde la Mesa de comunidad, contando con una participación de 100 asistentes en total:

- Charla de prevención en consumo de sustancias psico activas.
- Charla de Gestión Ambiental de ZFB - Manejo de residuos y reciclaje en el hogar.
- Recorrido por Zona Franca Bogotá indicando la gestión ambiental de las empresas y de la Zona Franca de Bogotá directamente.
- Taller de preparación para la vida laboral, liderado por la Agencia de Empleo de ZFB, con el apoyo de la Agencia pública de empleo del SENA.
- Charla de liderazgo comunitario "Líder inspirador del año 2020".



100
PARTICIPANTES



De acuerdo con la retroalimentación realizada por la comunidad sobre las actividades realizadas durante el año, califican las actividades realizadas de la siguiente manera:

Calificación general de las actividades - calidad

73 ENCUESTAS

4.4 / 5

¿Cómo le parecen las actividades adelantadas por la Mesa de Comunidad?

40 ENCUESTAS

4.7 / 5

Adicionalmente se contó con las siguientes actividades para la comunidad a través de la cual se dieron a conocer los beneficios que encuentran en la Zona Franca de Bogotá, a través de nuestra Agencia de Empleo y la Alianza Educativa Unifranca, cuyos resultados se ven en los capítulos de Empleo y Educación respectivamente:

- Feria Laboral Inclusiva.
- Formación a través de Unifranca.
- Feria Educativa Unifranca.
- Talleres de proyecto de vida y visitas de escolares a Unifranca.
- Talleres Ponte a Prueba.

CAMPAÑA SOCIAL DE DONACIÓN DE KITS ESCOLARES

(GRI 413-1) La Zona Franca de Bogotá desde el año 2016 adelanta una campaña social denominada "TU ÚTIL ES ÚTIL, APÓRTALE A MI MOCHILA", a través de la cual recolecta (con las empresas ubicadas en la Zona Franca y sus colaboradores) donaciones de kits escolares para los niños más vulnerables de las localidades de su área de influencia.

Con esta campaña se busca ayudar a las familias en estado de vulnerabilidad, para aliviar un poco la carga económica que se genera a comienzo de año frente a la compra de los útiles escolares. Adicionalmente se busca evitar la deserción escolar por esta situación, teniendo en cuenta que los niños tienen acceso a educación gratuita, pero sus padres en muchas ocasiones no cuentan con el dinero suficiente para adquirir los útiles escolares necesarios para iniciar sus estudios.

En el año 2018, se realizó la entrega de 557 kits escolares a niños de Fontibón, Kennedy y Bosa, con donaciones de colaboradores y empresas usuarios tales como: Chrysal Colombia S.A., ITOS, CAVCA, Copropiedad ZFB.

Para el año 2019 se entregaron 477 kits, la población de niños y niñas beneficiarias fueron referidos por los "Centros Amar" de las localidades de Fontibón, Engativá, Kennedy y Bosa.

Los Centros Amar son espacios de la Secretaría de Integración Social dedicados al restablecimiento de derechos de los niños, niñas y adolescentes entre 5 y 17 años de edad que han sido afectados por el trabajo infantil, con el fin de disminuir su exposición a situaciones de riesgo y vulneración. Adicionalmente se beneficiaron los niños más vulnerables de los comedores comunitarios de la Localidad de Fontibón.



FORTALECIMIENTO EMPRESARIAL DE PROVEEDORES LOCALES “PROYECTO ZONA DE ENLACE”

Para 2018 se dio inicio al proyecto “Zona de Enlace”, con el objetivo de contribuir al desarrollo local, generando valor a las micro y pequeñas empresas de nuestra área de influencia.

Se desarrolló con el apoyo de la Cámara de Comercio de Bogotá un proceso de fortalecimiento empresarial a 41 micros y pequeños empresarios, quienes al finalizar su proceso hicieron parte del primer directorio de proveedores locales de productos y/o servicios, para ofertar a las empresas de la Zona Franca de Bogotá. Al final del proceso, se realizó una feria empresarial, donde se dieron a conocer 36 de los empresarios fortalecidos, a los jefes de compras de varias de las empresas de la Zona Franca de Bogotá.

(GRI 413-1) En el año 2019 se dio continuidad a este proyecto de fortalecimiento empresarial Zona de

Enlace, este proyecto apoya a los micro y pequeños empresarios (principalmente del área de influencia) legalmente constituidos, que quieren ofertar sus productos o servicios a las empresas de la Zona Franca de Bogotá, para lo cual se realizó un proceso de fortalecimiento empresarial con el apoyo de expertos de la Cámara de Comercio de Bogotá (gratuito para los participantes). De las 41 empresas que culminaron su ruta de fortalecimiento, sólo 33 aceptaron ser parte de la 2ª edición del Directorio de proveeduría “Zona de Enlace”, que se entregó a los empresarios de la Zona Franca de Bogotá para su uso y consulta. Adicionalmente se realizó una Feria Empresarial, en la cual se propició un encuentro entre los proveedores fortalecidos y los jefes de compras de las empresas de la Zona Franca de Bogotá, con el fin de dar a conocer a los proveedores y establecer contactos para concretar negocios, con un resultado de 28 citas de negocios concertadas.

La segunda edición del directorio se puede consultar en el siguiente link: <https://zonafrancabogota.com/directorio-de-proveedores/>



41

Proveedores fortalecidos



38

proveedores en Feria Empresarial



1

Directorio realizado



Antes de iniciar el proceso, se realizó una actualización de las necesidades de compra que se había hecho en 2017 con las empresas de la Zona Franca de Bogotá, con el objetivo de invitar a participar en el proceso a proveedores que se ajustaran a las necesidades de las empresas

del Parque Industrial, siendo muy similares las necesidades de compra detectadas hace dos años con productos y servicios como: insumos de papelería, cafetería, aseo, mantenimientos y dotaciones, entre los principales.

Comparativos necesidades de compra 2017 vs 2019

2017			2019		
#	Insumos	Cantidad	#	Insumos	Cantidad
1	Insumos papelería	67	1	Insumos papelería	32
2	Insumos cafetería	43	2	Insumos aseo	27
3	Insumos aseo	36	3	Insumos cafetería	25
4	Alimentos / Refigerios	16	4	Mantenimiento locaciones	25
5	Material de empaque y embalaje	13	5	Dotaciones	22
6	Mantenimiento / Servicio técnico	10	6	Mantenimiento maquinaria	15
7	Dotaciones	10	7	Material publicitario impreso	13
8	Insumos Ferretería	10	8	Suministros de Bodega	11
9	Toner y tintas para impresora	6	9	Insumos de ferretería	11
10	Insumo textil	3	10	Mantenimiento equipos cómputos	9
11	Elementos de cómputo	2	11	Elementos de cómputo	9
12	Recreación y deporte	2	12	Insumo de textiles	8
13	Diseño	2	13	Insumo de construcción	8

67 empresas de ZFB

39 representantes de **50** empresas

Adicionalmente, con el apoyo de la Fundación ANDI, se dictó una charla de compras inclusivas a los jefes de compras de las empresas de la Zona Franca de Bogotá, con el fin de sensibilizarlos y darles a conocer la importancia de abrirle la puerta a estos proveedores en crecimiento.

Seguimiento al proceso realizado en 2018:

Durante el 2018 se fortalecieron 41 empresas, sin embargo 37 fueron las que quisieron hacer parte del Directorio, así que para verificar si las empresas fortalecidas fueron contratadas por las empresas de la Zona Franca de Bogotá, se realizaron 3 seguimientos para lo cual se realizaron dos encuestas a los proveedores (una en abril y otra en octubre) con una participación total de 22 empresas. Adicionalmente se hizo una encuesta a las empresas de la Zona Franca Bogotá, en el mes de marzo contando con la participación de 50 empresas. Estos son los principales resultados:

20 

Empresas contactadas por los proveedores

16 

Proveedores contactados por las Empresas de ZFB

13 

Empresas de ZFB Realizaron compras a los proveedores



VENTAS DESDE

\$ 100.000 HASTA **\$ 4.000.000**

"Es un espacio importante para crear redes y alianzas que permitan a quines participan de esta iniciativa crecimiento y desarrollo sostenible, además de ser una plataforma importante para entrar en nuevos mercados"

*José Menendez, Director General
GIGS CONSULTORIA S.A.S.*

GESTIÓN EN DERECHOS HUMANOS (DDHH) EN ZFB

(GRI 412-2) Con el ánimo de realizar nuestra debida diligencia en DDHH, para el año 2018 se verificó el desempeño en este tema a nivel interno a través de la implementación de una Matriz diagnóstico en DDHH, que permitió evaluar el cumplimiento de acciones frente a la promoción, respeto y prevención de los DDHH hacia los colaboradores, basados en la Guía del Instituto Danés para los Derechos Humanos (DIHR) (VERSIÓN 2.1 - 24.05.2006)

La guía plantea 28 preguntas principales a las que corresponden un total de 224 indicadores, evaluando tres aspectos: políticas, procedimientos y acciones, que permitieron identificar la necesidad de gestionar algunos aspectos, para los cuales se presentará un plan de acción para el año 2019.

Creación de políticas en:	Creación de procedimientos en:	Desarrollar acciones frente a:
 <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo forzoso. • Respeto a etnias y su cultura. • Libertad de asociación. • Negociación creativa. 	 <ul style="list-style-type: none"> • Reclamación de los trabajadores. • Evaluar y seleccionar proveedores /socios • Trabajo infantil. • Pausas de descanso en la jornada. 	 <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación en políticas internas de no discriminación y trabajo infantil. • Seguimiento a reclamaciones de los trabajadores. • Seguimiento a contratistas en materia de DDHH.

(GRI 410-1) Adicionalmente en el 2018 se adelantaron las siguientes acciones:

- Sensibilización a los colaboradores: Sketch teatral, por todos los puestos de trabajo con los temas: Derechos humanos fundamentales, deberes y derechos como ciudadanos y como trabajadores, respeto a la igualdad. *(70 personas, 10 minutos, 8 horas en total).*
- Capacitación personal de seguridad de la Copropiedad en temas como: Derechos humanos fundamentales, DDHH y empresa, proteger, respetar y remediar, derechos y deberes de los trabajadores, restricciones para el personal de seguridad: medidas preventivas, de control, atención al cliente. *(17 asistentes 1 hora de capacitación).*



En el año 2017 se identificó un riesgo con el personal de vigilancia, quienes presentaban inconvenientes con los visitantes que se ponían agresivos al no permitirles el ingreso, por lo cual para el año 2018

se realizó el diseño e instalación de unas piezas de comunicación a las entradas, explicando los requisitos para el ingreso a la ZFB reduciendo los inconvenientes entre las dos partes.



Para el año 2019 el Plan de acción propuesto se presentó al Área de Desarrollo Organizacional, para su aprobación y posterior implementación.

Se presentaron propuestas en los siguientes aspectos:

- Acciones para riesgos que no estamos manejando actualmente: propuestas frente a políticas, frente a procedimientos, frente a acciones y seguimiento. *(31 acciones propuestas)*
- Acciones para riesgos que deberíamos prestar atención *(6 acciones propuestas)*
- Indicadores de los cuales no se tiene información *(Se plantean 23 indicadores de los cuales no se contaba con la información al momento de hacer el diagnóstico)*

Se plantea como reto para el 2020 poner en marcha el Plan de Acción, para realizar la debida diligencia frente a este tema de vital importancia para la compañía.

TRABAJO DECENTE Y NUEVAS OPORTUNIDADES



(GRI 103:1) Para la Zona Franca de Bogotá y sus grupos de interés el empleo es un tema de suma relevancia, teniendo en cuenta que uno de los principales objetivos del Gobierno Nacional con la creación de las zonas francas es la generación de empleo formal y calificado, a través de las empresas que se instalen en su interior. Actualmente la Zona Franca de Bogotá cuenta con alrededor de 400 compañías desde micro hasta grandes empresas de diferentes sectores, con una población de 28.000 personas trabajando en las instalaciones del parque industrial y se generan más de 1.000 vacantes trimestrales, de acuerdo con el estudio de 2011 “La Zona Franca de Bogotá, oportunidades de inclusión productiva para jóvenes en situación de pobreza y vulnerabilidad” realizado por PNUD de Naciones Unidas.

(GRI 103:2) Dado el gran impacto que tienen las zonas francas en la generación de empleo formal para el país, la gestión se enfocó en integrar las variables que permiten garantizar las condiciones dignas de trabajo en el interior del Grupo ZFB, buscando el posicionamiento como un gran lugar para trabajar (según la metodología establecida por la organización Great Place to Work), y para los usuarios de la Zona Franca de Bogotá, facilitar el acceso a las vacantes que se presentan en el parque empresarial, lo que genera espacios de diversidad e inclusión.



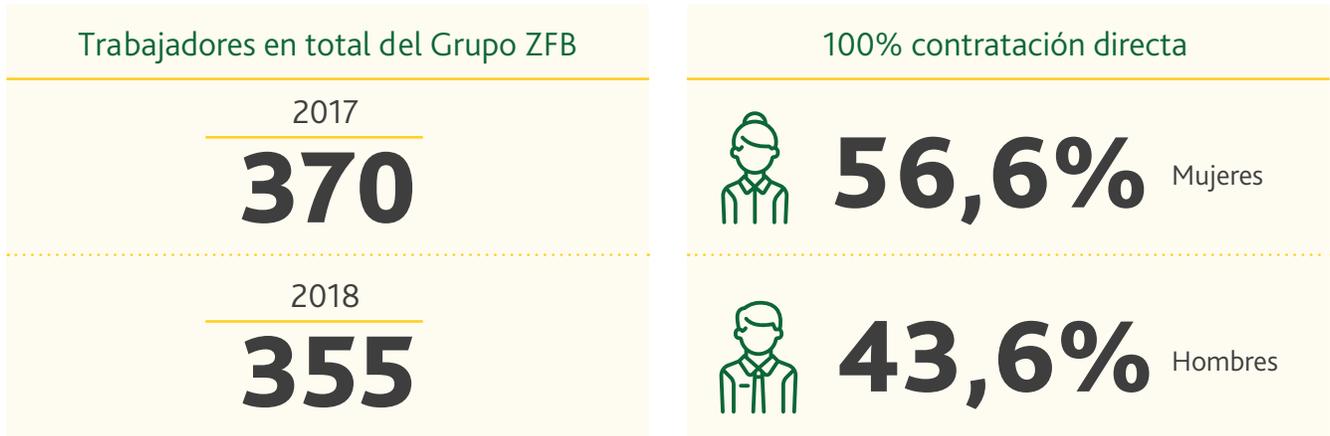
GESTIÓN INTERNA EN ZFB

ZONA FRANCA DE BOGOTÁ

(GRI 102-8) Para 2018 el Grupo ZFB contó con 355 colaboradores, se evidencia equilibrio en la contratación de hombres y mujeres, predominando en un 56,4% el personal femenino. Se presentó

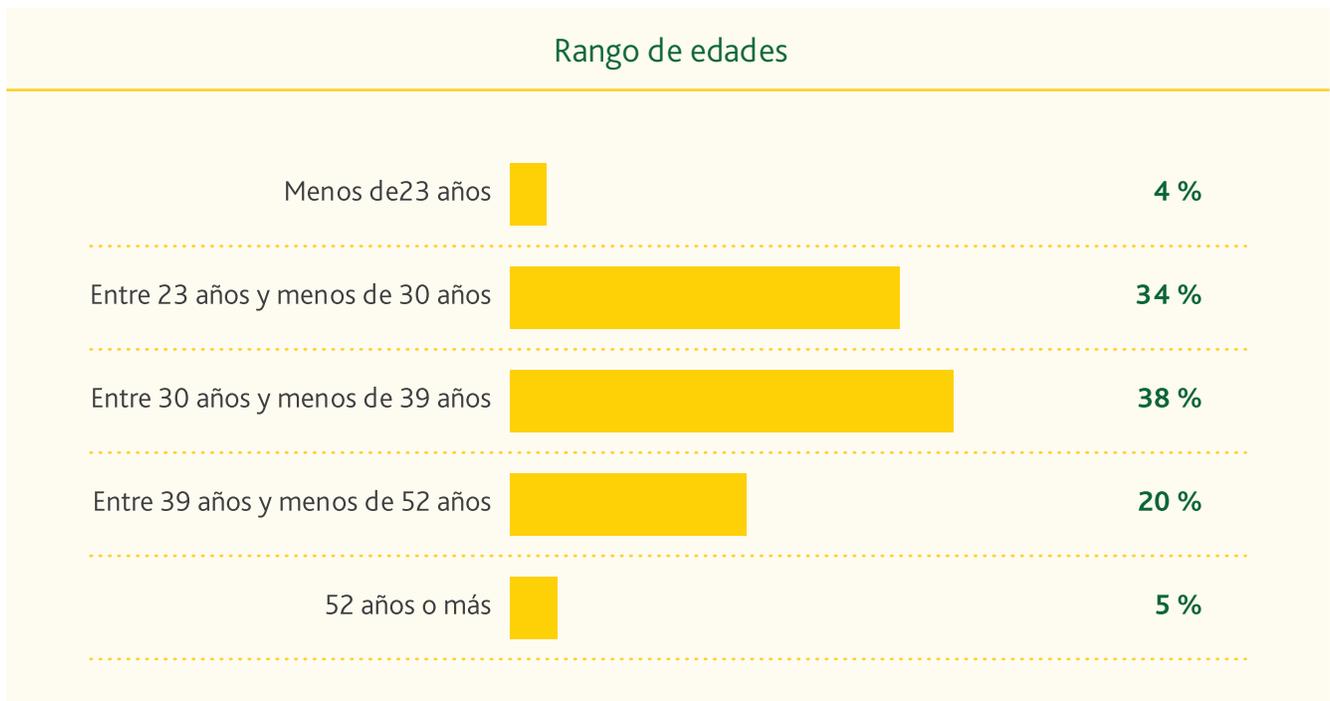
un leve aumento frente al año 2017, que tuvo un 55,5% de personal femenino, ubicado en los diferentes cargos de la organización.

PERSONAL GRUPO ZFB



El personal de la compañía está en un amplio rango de edades, sin embargo el mayor porcentaje de trabajadores se encuentran entre los 30 y 39 años de edad (38%) y entre los 23 y 30 años

con un 34%, constituyendo un grupo de trabajo interdisciplinario, con población joven innovadora, complementándose con la experiencia y trayectoria de la población más madura.



Para el 2018 se contó con la contratación de 81 colaboradores nuevos, disminuyendo en un 5,5% frente al personal contratado por el Grupo ZFB en el 2017, con una tasa de rotación del 2,2%.

Nuevas contrataciones

81

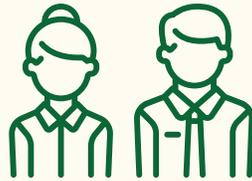
Colaboradores

47

Mujeres

34

Hombres



19 - 25 años = 29

26 - 30 años = 25

30 - 39 años = 15

41 - 50 años = 10

> - 50 años = 5

Tasa de rotación del **2,2%****136** Colaboradores nuevos en 2017

Fuente: Área de desarrollo organizacional Grupo ZFB

Ya en el año 2019, el Grupo ZFB estaba compuesto por 9 compañías, con 350 colaboradores activos a nivel nacional. Zona Franca de Bogotá es la empresa con mayor porcentaje de representación de colaboradores con un 56.29%, seguida por

Desarrolladora de Zonas Francas con un 18% y Proinversiones ZFB con un 12.57%. El 13.14% restante está repartido entre las 6 empresas que completan el grupo.

Cifras Empleo Grupo ZFB

Nombre de empresa	# Colaboradores	%
ZF Bogotá	197	56%
Desarrolladora de Zonas Francas	63	18%
Proinversiones ZFB	44	13%
ZFB Technology services	20	6%
ZFB El Dorado	12	3%
International FTZ Operator User	8	2%
Fundación ZFB	4	1%
Corporación Calle	13	10%
Construcciones en Zonas Francas	1	0%
Total general	350	100%

104 nuevos ingresos

59 Usuarios Operador
25 Construcciones
20 Desarrolladoras

2,32 % Rotación de personal

119 retiros
2,96 % Construcciones
2,27 % Usuario Operador
1,98 % Desarrolladora de Zonas Francas

INGRESOS DE PERSONAL

(GRI 401-1) Durante el 2019 el Grupo ZFB realizó 104 ingresos de personal, correspondientes a 59 colaboradores que ingresaron para la unidad de negocio de Usuario Operador, 25 para la unidad de Construcciones de la compañía y 20 para la Unidad Inmobiliaria.

ROTACIÓN DE PERSONAL

La rotación de personal estuvo en un 2.32% durante el 2019. Esto fue generado por 119 retiros de personal distribuidos en un 2.96% de la unidad de negocios de la constructora (el 90% personal neto de obras que finalizaron su ejecución), seguido por un 2.27% del Usuario Operador de Zonas Francas y un 1.98% de la unidad inmobiliaria.

COPROPIEDAD ZONA FRANCA DE BOGOTÁ

(GRI 102-8) La Copropiedad Zona Franca Bogotá para su gestión contó con 107 trabajadores directos durante el año 2019, teniendo un aumento del 2% en su planta de personal, en relación con el año 2018 donde el número de trabajadores fue de 105 personas.

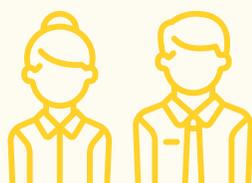
Tuvo un leve aumento en la contratación del personal femenino pasando de 17 a 18 mujeres contratadas con un porcentaje del 16% en comparación al número total de hombres que corresponde al 84% del total de empleados registrados en 2019, relación que se mantuvo con respecto al año anterior.

(GRI 401-1) En cuanto a la rotación del personal, la Copropiedad Zona Franca Bogotá reporta en el año 2018 20 nuevos ingresos y 14 retiros, aumentando un 1,67% frente al año 2017 donde se presentaron 12 nuevos ingresos.

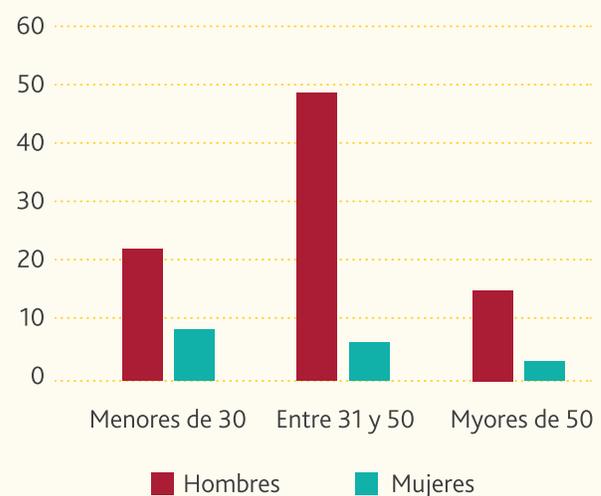
Los rangos de edad de los colaboradores de la Copropiedad Zona Franca Bogotá oscilaban en 2018 entre los 31 a 49 años con un total de 55 colaboradores, manteniendo la tendencia en 2019, que representan 51% del total de trabajadores y un 19% de trabajadores que se encuentran en un rango de edad de más de 50 años, el 58% de ellos pertenecen al personal de mantenimiento y atención al usuario.

Gestión de Empleo Copropiedad

	2017	2018	2019
Trabajadores Directos	94	105	107
Mujeres	15	17	18
Hombres	79	88	89



Grupos por Edad Copropiedad 2019



GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

(GRI 401-2)

ZONA FRANCA DE BOGOTÁ

Teniendo en cuenta que para cualquier empresa su capital humano es de vital importancia, la Zona Franca de Bogotá no es la excepción y tiene como prioridad no sólo cumplir con la normatividad laboral, sino desarrollar actividades que le permitan contar con un personal comprometido y altamente competitivo, tal como lo establece en su "Visión" de la compañía, tiene diferentes programas que ayudan a cumplir este propósito, entre los cuales se pueden destacar los siguientes:

Para el año 2018 se creó el Programa "Somos Uno", que tiene varios beneficios para los colaboradores como:



- **Sistema de puntos de beneficios para redimir:** Cada trabajador contó con 1.200 puntos al año, que pudo redimir por bonos de comida, cine, mercado, parques de atracciones, entre otros, para disfrutarlos con su familia. Adicionalmente los colaboradores pudieron ganar puntos extra participando en las diferentes actividades de capacitación y bienestar de la empresa.
- **ZFB School:** es un programa de cambio organizacional que busca unir a todo el equipo de colaboradores en un propósito común: cumplir los objetivos estratégicos de la compañía, a través de: Programa de educación, formación en 4 aspectos (habilidades y competencias, balance entre la vida laboral y familiar, competencias técnicas y profesionales; y desarrollo en la construcción de metas en entornos internacionales (Ver resultados en el capítulo de Educación y Formación).
- **Bienestar de los colaboradores:** Semana de la salud, convenio seguro fúnebre, convenio Emermédica, bono extralegal, bono extralegal por cumplimiento de quinquenios, convenio con entidades bancarias para libranzas, reconocimiento de incapacidades médicas al 100%, Fiesta de fin de año, fiesta de la familia, entre otras.



COPROPIEDAD ZONA FRANCA DE BOGOTÁ

En la misma línea la Copropiedad Zona Franca Bogotá contribuye con el bienestar de sus empleados con los siguientes beneficios:

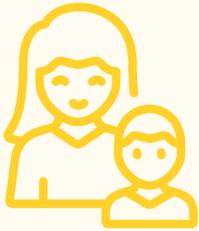
- **Bono cumpleaños:** en su fecha de cumpleaños cada colaborador recibe un bono de \$15.000 por concepto de almuerzo.
- **Bono Anual:** al finalizar el año se brinda a cada uno de los colaboradores una bonificación extralegal de la siguiente manera: directivos 100% del salario básico, planta administrativa y operativa el 50% del salario básico.

- **Quinquenios:** Es una figura de beneficio de permanencia con la compañía, y se brinda a los colaboradores que han permanecido en la empresa durante 5, 10, 15 y 20 años de la siguiente manera:

Cantidad de Años	Bonificación
1-5 Años	25% Del Salario Básico
11-15 Años	75% Del Salario Básico
16-20 Años	100% Del Salario Básico

De igual manera la Copropiedad Zona Franca de Bogotá, reconoce a sus colaboradores el 100% de las incapacidades médicas y realiza las siguientes actividades de bienestar:

Actividades y concursos para los colaboradores



Día de la Madre

19 Colaboradores



Día de la Padre

60 Colaboradores



Amor y Amistad

47 Colaboradores



Concurso Halloween

35 Colaboradores



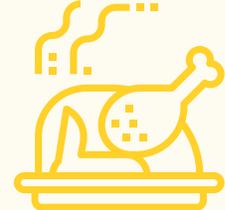
Día de la Familia

122 Colaboradores



Fiesta Fin de Año

70 Colaboradores



Cena Navideña

22 Colaboradores



Cena fin de año

22 Colaboradores

PROGRAMAS PARA LA GENTE DEL GRUPO ZFB

En 2019 dimos continuidad a los programas “Somos Conexión”, “Somos Futuro”, “Somos Mejores” y “Somos Reto”, con los que se busca construir una

cultura organizacional que promueva el trabajo, la competitividad, el compromiso y el logro de los objetivos organizacionales.



Garantizar el funcionamiento de los sistemas de gestión y de los procesos en el interior del Grupo ZFB, a través de herramientas y metodologías de mejoramiento continuo que permitan realizar optimización, seguimiento y control en la organización, con el fin de generar eficiencia y producir gestión del conocimiento, así como cumplir con los objetivos estratégicos del Grupo.



Atraer y mantener el mejor talento humano en el Grupo ZFB, mediante la implementación de acciones, planes de crecimiento, reconocimiento y balance entre vida laboral y familiar, generando compromiso con los objetivos organizacionales, mejoramiento en la calidad de vida e integralidad en el desarrollo de las personas.



Generar el crecimiento del talento humano del Grupo ZFB, mediante la formación, entrenamiento y desarrollo de habilidades, competencias y capacidades, logrando preparar al equipo humano frente a los retos actuales y futuros de la organización.



Apoyar la creación y estructuración de los procesos de proyección a futuro e innovación para el Grupo ZFB.

PROGRAMA DE RECONOCIMIENTOS

El programa de reconocimientos, lanzado en octubre de 2019, distingue a colaboradores y equipos de trabajo que lograron un resultado sobresaliente en su gestión, teniendo como base los principios de la compañía: compromiso, prioridad en nuestros clientes, gestión innovadora, relaciones sostenibles e integridad.



58

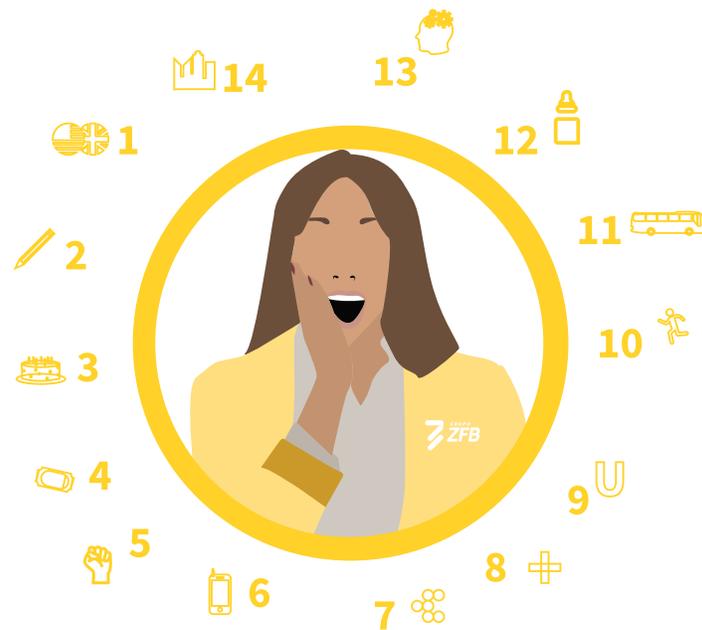


COLABORADORES RECIBIERON RECONOCIMIENTO POR SU TRABAJO.

BIENESTAR

Somos Conexión-Bienestar y Calidad de Vida es un programa anual en donde son programadas todas las actividades que Desarrollo Organizacional tiene preparadas para sus colaboradores.

Implementación de beneficios para los colaboradores



1. CURSO DE INGLES

Puedes inscribirte en los diferentes niveles de Ingles

2. AUXILIO EDUCATIVO

Tu crecimiento académico y profesional es uno de nuestros más grandes retos, por eso te invitamos a consultar por este auxilio endesarrollo organizacional

3. DÍA DE CUMPLEAÑOS

Podrás celebrarlo tomando un día en la semana que cumples años.

4. BONOS PÁGINA BIENESTAR

En el año tienes disponibles 1200 puntos con los que puedes reclamar diferentes productos

5. PROGRAMAS DE DESARROLLO

Fortalecimiento en competencias para los colaboradores

6. CELULAR CORPORATIVO

Costo del cargo básico mensual antes de IVA /Cobro anual de 11 mensualidades / Promociones en celulares

7. PLAN COMPLEMENTARIO DE SALUD COMPENSAR

Contamos con el convenio colectivo en el cual tendrás tarifas especiales

8. SEGURO EXEQUIAL RECORDAR

Contamos con el convenio colectivo para tarifas especiales

9. UNIMOS

Tenemos nuestra cooperativa de ahorro y crédito

10. PATROCINIO MARATÓN DE ATLETISMO

Se patrocina para media maratón de Bogotá y la carrera de la mujer

11. RUTAS COMPARTIDAS

Establecido por responsabilidad social para facilitar el desplazamiento desde y hacia la zona franca

12. NACIMIENTO DE HIJOS

Se entrega bono por el nacimiento de tu hijo

13. CUNSLTORIO JURIDICO Y APOYO PSICOLOGICO

Se ofrece este apoyo a los colaboradores que lo requieran

14. CONVENIO MONSERRAT Y UNIVERSIDAD EXTERNADO

Descuentos especiales para algunos programas académicos

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SGSST)

(GRI 403-1)

Objetivos SG-SST:

Diseñar, implementar, mantener y mejorar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo para el Grupo ZFB.



Garantizar condiciones de trabajo seguro en el desarrollo de las diferentes actividades al interior de la organización, minimizando la ocurrencia de accidentes de trabajo y la presencia de Enfermedad Laboral

Promover, mantener y mejorar las condiciones de salud y de trabajo en el Grupo ZFB, con el fin de preservar un estado de bienestar físico, mental y social de los colaboradores.



Se realizó a través de la ARL la revisión de los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, donde se inspeccionaron y evaluaron 7 estándares de cumplimiento de la norma obteniendo un resultado del 87% de cumplimiento, en donde se destacaron las labores de Gestión de Peligros y Riesgos con el 92% y gestión de amenazas con un 100%.

Este Sistema tiene alcance para todos los colaboradores y contratistas, con la responsabilidad de 2 profesionales en Seguridad y Salud en el Trabajo vinculados directamente con la compañía, quienes desarrollan los planes de mejoramiento continuo y la ejecución y control de las acciones preventivas y correctivas.

El SG-SST de la Zona Franca de Bogotá y de la Copropiedad ZFB cuenta con:

Temática	Gestión Zona Franca Bogotá	Gestión Copropiedad ZFB
<p><i>(GRI 403-2)</i> Identificación de peligros, valoración del riesgo y determinación de controles</p>	<ul style="list-style-type: none"> Matriz IPVRDC de acuerdo a la GTC 45 del 2012. Formato de reporte de actos y condiciones inseguras por parte de colaboradores. 	<ul style="list-style-type: none"> Metodología de identificación y valoración de peligros GTC 45 Inspecciones periódicas con el COPASST Reporte de condiciones y actos inseguros Informes de gestión del COPASST
<p>Investigación de accidentes e incidentes de trabajo.</p>	<p>Procedimiento para la investigación de accidentes e incidentes de trabajo. (De acuerdo a la Resolución 1401 de 2007).</p>	<ul style="list-style-type: none"> Se notifican a través del formato de reporte de condiciones y actos inseguros. Se da solución de acuerdo a la prioridad Cuenta con un procedimiento de reporte de condiciones y actos inseguros y procedimiento operativo Normalizado Procedimiento de investigación de incidentes y accidentes laborales
<p><i>(GRI 403-3)</i> Servicios de salud en el trabajo</p>	<p>Plan de trabajo en conjunto con la ARL teniendo en cuenta:</p> <ul style="list-style-type: none"> Causas de los accidentes de trabajo Enfermedad laboral del año anterior Criticidad de los peligros evidenciados. <p>Las actividades se realizan de forma virtual y presencial</p>	<p>La organización gestiona los servicios de salud en el trabajo a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> Exámenes médicos de Ingreso, periódicos, postincapacidad y de retiro. Servicio de ambulancia las 24 horas Centro medico para atención de consultas de medicina general y odontología <p>Estos servicios son divulgados en las inducciones y en las charlas de SST</p>
<p><i>(GRI 403-4)</i> Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> Formato de reporte de condiciones, en el cual el trabajador puede participar en SST. Comité paritario de salud y seguridad en el trabajo (COPASST): los miembros son trabajadores elegidos por votaciones y representantes de del empleador (Reuniones cada mes) Comité de Convivencia Laboral: los miembros son trabajadores elegidos por votaciones y representantes de del empleador. (Reuniones cada 3 meses). Comunicaciones a los trabajadores por mailing. 	<ul style="list-style-type: none"> Encuesta de valoración de riesgos de la actividad laboral. Comité paritario de salud y seguridad en el trabajo (COPASST): Dentro de sus funciones esta: la investigación de Incidentes, accidentes, enfermedades laborales, inspecciones a puestos de trabajo. Comité de Seguridad Vial: su principal responsabilidad es identificar y mitigar los riesgos viales, liderar el plan estratégico de seguridad vial y establecer planes de acción, se reúne cada 4 meses. Comité de Convivencia Laboral, su función principal es recibir y dar trámite a las quejas presentadas que puedan constituir acoso laboral de forma confidencial y proponer planes de mejora concertado entre las partes. Se reúne cada tres meses

<p><i>(GRI 403-5)</i> Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo:</p>	<p>Plan y programa de capacitaciones anual (Se toma como fuente la causalidad de accidentalidad y los riesgos prioritarios identificados en la matriz de peligros.</p>	<p>Cuenta con un plan de formación anual enfocado a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inducción en SST • Entrenamiento en el cargo • Certificación de operadores de equipos. • Cursos en actividades de alto riesgo • Certificados de trabajo alturas y riesgo eléctrico • Capacitaciones en manejo seguro de sustancias químicas • Seguridad vial para conductores, • Seguridad física (BASC) • Manejo de herramientas y equipos. • Actualizaciones legales y tributarias. • Actividades lúdicas y recreativas <p>Lo anterior con la participación de 99 colaboradores.</p>
<p><i>(GRI 403-6)</i> Fomento de la salud de los trabajadores</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de la semana de la salud. • Revisión de optometría con posibilidades de hacer los lentes con descuento de nómina. • Jornada de vacunación contra la influenza. • Programación de estilos de vida y trabajo saludables. • Exámenes médicos de ingreso, periódicos y de egreso. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuenta con servicio médico, donde se atienden consultas de medicina general y odontología. • Seguimiento médico a casos especiales por enfermedades laborales y comunes. • Promoción y Prevención con campañas de salud y capacitación en: • Influenza • Prevención consumo de alcohol y drogas • Cultura de autocuidado • Gimnasia laboral
<p><i>(GRI 403-7)</i> Prevención y mitigación de los impactos en SST</p>	<p>De acuerdo con la valoración de peligros y de riesgos realizada por la compañía para todos los trabajadores, incluyendo los directamente vinculados con las relaciones comerciales, se realizan actividades de mitigación inmediata para los riesgos y peligros identificados como prioritarios, que están relacionadas en el Plan de Trabajo anual; con el fin de preservar la seguridad física, social y mental de nuestros trabajadores.</p>	<p>El enfoque está basado en el control y minimización de los riesgos, garantizando ambientes de trabajo seguros en las instalaciones y áreas comunes, siendo prioridad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formación y capacitación en los riesgos de la labor y procedimientos técnicos. fomentando una cultura de autocuidado. • Desarrollo de los programas de mantenimiento de equipos e instalaciones, que incluye la compra y reposición de equipos, garantizando así la prestación de un óptimo servicio.

(GRI403-9) Para el año 2018 la Zona Franca de Bogotá no registro accidentes de trabajo con grandes consecuencias, ni fallecimientos por lesiones por accidente o enfermedad laboral, ni enfermedades laborales registradas. Se registraron 7 lesiones por accidente laboral cuya fuente principal fueron

caídas a un mismo nivel y la principal dolencia fue por Túnel del Carpo. Para los trabajadores de Zona Franca Bogotá, usuario Operador sólo se presentó un caso frente a un grupo de 231 trabajadores, con una Tasa de AT de 0.43.

Tasa de accidentalidad Grupo ZFB

ITEM	AÑO		
	2016	2017	2018
Trabajadores Grupo ZFB	348	370	384
Accidentes Grupo ZFB	22	5	7
Tasa de accidentalidad Grupo ZFB	6,32%	1,35%	1,82%

Se tiene un cálculo anual de 2.115 horas trabajadas por cada colaborador directo, así como para los trabajadores que no son empleados, pero sus trabajos o lugares de trabajo están controlados por la compañía. Para estos últimos no se registró ningún accidente, lesión o muerte causada por el trabajo. (Las tasas se han calculado por cada 200.000 horas trabajadas y la información reportada no excluye a ningún trabajador).

Se cuenta de forma permanente con 2 trabajadores que no son empleados de alguna de las empresas del Grupo ZFB, correspondiente al 0,54% del total de trabajadores, sin embargo es importante aclarar que se rigen bajo el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo de la empresa.

En 2018 se identificaron los principales riesgos, que serán la base para el trabajo de prevención en el año 2019, entre los cuales los principales a tener en cuenta son: Riesgo biomecánico, Locativo, Psicosocial, Trabajo en alturas (mantenimiento, proyectos constructivos), Químico (mantenimiento,

servicios generales), Eléctrico (mantenimiento y Data center) y Manejo de emergencias.

(GRI 403-9) En cuanto a la Copropiedad Zona Franca Bogotá, la tasa de fallecimientos fue del 0%, y no se tuvieron accidentes laborales con grandes consecuencias, sin embargo se registraron 4 accidentes leves con una tasa de frecuencia de accidentalidad del 3% por cada 240.000 horas hombre trabajadas, algunas de las lesiones reportadas son: golpes, cortes, escoriaciones y caídas de su propia altura.

Como medidas administrativas de control de las áreas de más alto riesgo, se realizó la adaptación o cambio de equipos, entrega de elementos de protección individual, implementación de procedimientos de trabajo seguro, inspecciones, capacitaciones, permisos de trabajo, análisis de trabajo seguro, reporte de actos y condiciones inseguras, lo anterior a fin de minimizar los riesgos en las diferentes áreas de trabajo.

ACTIVIDADES A TRAVÉS DEL SG-SST

Actividades realizadas por Grupo ZFB en Bogotá, a través del SG-SST (GRI 103-1)

Zona Franca de Bogotá



157 Inspecciones a puestos de trabajo



Centro de peso y talla a **69** colaboradores



Valoración osteomuscular a **82** colaboradores



Capacitación brigada de emergencias **9** sesiones al **68%** de los integrantes



Simulacro Distrital de evacuación Bogotá, **181** participantes



Capacitación en estilos de vida saludables a **88** colaboradores



Actividad lúdica de prevención de caídas a **93** colaboradores



Pausas activas e higiene postural a **63** colaboradores



Taller prevención del riesgo psicosocial a **50** participantes en Bogotá



6 sesiones de gimnasia laboral: Cardio box, estiramiento y rumboterapia.

PROGRAMAS PARA LAS EMPRESAS DEL PARQUE

Para responder a este impacto, la Zona Franca de Bogotá, permanentemente está buscando atraer nuevas empresas al Parque empresarial que permitan aumentar las inversiones económicas al país, y a la vez que ayuden a aumentar las plazas de empleo formal, creando un impacto positivo a la ciudad y al país en su economía y en la generación de empleo.

Adicionalmente desde el año 2011 a través de su estrategia de RSE creó dos líneas de trabajo que ayudan a las empresas para que el empleo se dé de la mejor manera posible, atendiendo dos necesidades principales como lo son: acercar la oferta y demanda de empleo y promover buenas prácticas laborales en las empresas del parque.

Copropiedad Zona Franca de Bogotá



4 Inspecciones a puesto de trabajo



Gimnasia laboral **15** colaboradores



5 Campañas de salud



Plan de formación anual **99** colaboradores



Capacitación en procedimientos operativos normalizados **68** colaboradores



Inducción y re inducción a **29** colaboradores

ACERCANDO LA OFERTA Y DEMANDA DE EMPLEO

(GRI 103-2)



Desde el año 2008 la empresa cuenta con un Portal de Empleo virtual que permite acercar a las empresas y a la comunidad, frente a la búsqueda de personal y la vinculación laboral. Una vez se crea el Servicio Público de Empleo en el año 2015, se conforma una Agencia de empleo bajo la Resolución 0479 que fue renovada en 2017 con una vigencia

de dos años. Esta agencia privada no lucrativa se opera a través del Portal de empleo virtual www.trabajaenzonafrancabogota.com y presta los servicios de gestión, colocación y remisión de hojas de vida, siendo un servicio gratuito tanto para las empresas de la Zona Franca, como para las personas que están buscando una oportunidad laboral.



Servicios prestados por la Agencia para las empresas:



Registro

De ofertas laborales de las empresas de Zona Franca de Bogotá.



Preselección de personas

Este servicio es automático por la agencia de empleo.



Remisión básica de datos

De personas registradas en la Agencia para fines de selección y contratación, este servicio se hace a solicitud de la empresa.



Orientación

Del manejo y uso de la herramienta a la persona encargada de selección de la compañía.

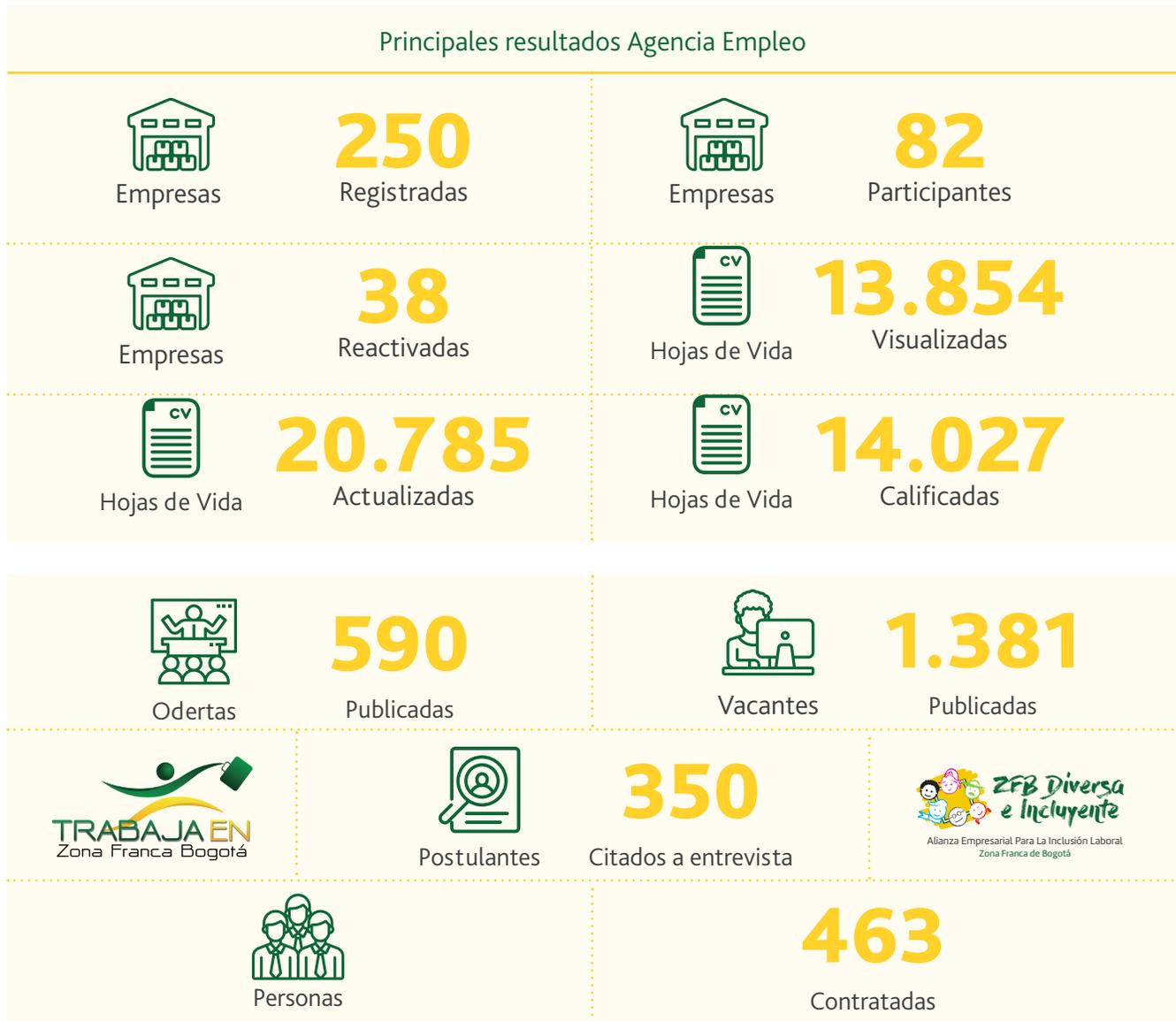
..... Todos nuestros servicios son gratuitos

A continuación se presentan los principales resultados de la Agencia de Empleo frente al uso del Portal:

www.trabajaenzonafrancabogota.com		
Acción	2018	2019
Empresas que hacen uso del Portal	82	81
Personas contratadas a través del Portal	463	366

Actualmente se cuenta con 37.776 hojas de vida registradas y actualizadas en el portal. Para el año 2021, se proyecta que se registren alrededor de 30.000 nuevas hojas de vida. Según las estadísticas

de la agencia, en el 2017 se registraron 13.968 hojas de vida nuevas y para el 2018 se realizaron 15.225 nuevos registros, contando con un aumento de 1.257 hojas de vida, para este último año.



En el año 2018 se contó con un aumento de empresas publicando sus ofertas a través de la Agencia de Zona Franca Bogotá, sin embargo hubo una notable disminución en el número de las vacantes publicadas frente al año pasado, aun así se logró un mayor número de contrataciones a través del Portal, gracias a la gestión realizada desde la

Agencia con las empresas. Es importante aclarar que las empresas también utilizan otros medios de la red de prestadores del servicio público de empleo para la publicación de vacantes y contratación de su personal, por lo tanto las cifras de este informe dan cuenta únicamente de lo registrado a través de nuestro Portal.

Comparativo cifras Agencia Empleo	Año 2017	Año 2018	Año 2019
Empresas que publicaron vacantes	78	82	81
Vacantes publicadas	4.726	1.381	3275
Postulaciones a vacantes	47.918	40.132	25123
Personas contratadas a través de la Agencia	331	463	366

Desde hace tres años la Agencia de empleo de ZFB realiza un estudio de focalización de perfiles que permite revisar las tendencias del empleo en la Zona Franca de Bogotá con información valiosa como: perfiles laborales más solicitados, periodicidad en la que se requieren, nivel de formación requeridos para las ofertas laborales, experiencia, salarios, nivel de participación de las empresas y postulación por género, para luego caracterizar y convertir la información resultante, en insumos tanto para las empresas del parque, como para las nuevas empresas que llegarán.

Es así como producto de este estudio se puede evidenciar que de las de las vacantes laborales publicadas en el 2018 Y 2019, los cargos más solicitados fueron: Auxiliar de Bodega, analista de comercio exterior, analista comercial y le siguen cargos como montacarguista y asesor de call center.

A continuación se evidencian los 10 perfiles más requeridos por las empresas en 2018-2019:



Fuente: Estudio de focalización de perfiles Agencia de Empleo ZFB 2019



DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LABORAL

(GRI 406-1) En el marco de nuestra estrategia de Responsabilidad social para el año 2018 se dio inicio a un nuevo proyecto: “ZFB diversa e incluyente”, con el cual la Zona Franca de Bogotá busca fomentar la inclusión laboral con enfoque diferencial, ampliando la igualdad de oportunidades, así como la reducción de prácticas discriminatorias, en las empresas ubicadas en el parque empresarial.

Durante el desarrollo del proyecto, se han articulado esfuerzos por medio de Alianzas que

permiten dinamizar la vinculación laboral de población de difícil colocación, estableciendo una ruta de contratación efectiva para las empresas y la población.

Para la ejecución de este proyecto se establecieron 4 metas, las cuales se centraron en la sensibilización y formación de las empresas en temas relacionados con inclusión laboral y diversidad y de esta manera generar espacios de inclusión y vacantes para población de difícil colocación.

 Alianza Empresarial Para La Inclusión Laboral Zona Franca de Bogotá				
Metas	 Consolidar 1 mesa de trabajo conjunto	 Sensibilizar 60 Empresas	 Formar 25 Empresas	 Realizar 2 Ferias Laborales y 20 contrataciones
Logros	 Se conformó una mesa de trabajo conjunto con aliados estratégicos	 3 Charlas y 65 empresas sensibilizadas	 2 Talleres y 23 empresas formadas	 1 Feria Laboral 772 Vacantes 84 Ofertas laborales 22 Empresas 84 Contratados



Con el ánimo de abrir espacios de inclusión con las empresas usuarias, en el mes de septiembre se llevó a cabo la 1ª versión de la Feria Laboral ZFB, la cual tuvo una asistencia de 2.066 personas y contó con la participación de 22 empresas con 84 ofertas laborales y 772 vacantes, de las cuales 84 personas fueron contratadas.

En el año 2019, se logró: Dinamizar los espacios de inclusión definidos en el proyecto junto con los aliados del Proyecto de Inclusión Laboral se concertó que el grupo de aliados debería tener al menos una reunión mensual para revisar los avances y puntos a mejorar del Proyecto, en total se realizaron 9 reuniones, éstas se desarrollaban en las distintas sedes de los aliados, lo que hizo que se cumplieran con el 100% de lo programado.



Cabe resaltar que para este año específicamente 21 de agosto del 2019 se realizó formalmente la firma de la alianza con aliados del proyecto y en donde algunas empresas mostraron su compromiso con la inclusión laboral.

Los aliados que firmaron su compromiso con el proyecto son:

- Agencia pública de empleo SENA
- Cámara de Comerciantes LGBT Colombia
- Departamento de Prosperidad Social
- Servicio Público de empleo
- Fundación ANDI
- ACIDI / VOCA
- Corporación minuto de Dios



El compromiso con los aliados generaron varios espacios de inclusión con las empresas del parque.



Actividades de Sensibilización

- Taller de pedagogía de la pobreza
- Jornada casos de éxito, inclusión laboral y firma alianza.
- Contratación población migrante
- Apoyo psicosocial como estrategia de retención de personal.



Talleres de formación

- Taller de inclusión laboral con enfoque de mejoramiento de vida (4 sesiones)
- Charla guía para empleo inclusivo

Fuente: Actividades desarrolladas en conjunto con los aliados y pactadas en las reuniones mensuales.

Como resultado de las actividades realizadas en el proyecto, se logró la contratación de 38 personas perteneciente a poblaciones en condición de vulnerabilidad en la segunda versión de la feria laboral de inclusión laboral.

La segunda versión de la feria laboral se realizó el 17 de octubre, día crítico para el país dado que se declaró paro nacional debido movilizaciones y concentraciones del Magisterio, comunidad educativa, y gremios de trabajadores, lo que disminuyó en gran medida la presencia de la población a este evento comparado con la participación de la primera feria laboral.

A pesar de este incidente se obtuvieron los siguientes resultados:



2° FERIA LABORAL



1.307

Asistentes



26

Empresas



38

Contratados



100

Ofertas



1.600

Vacantes

Fuente: Gestión área RSE y fotos de Grupo ZFB

EDUCACIÓN



FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y COMPETENCIAS PARA EL EMPLEO

Trabajar procesos formativos en la Zona Franca de Bogotá es un tema que cobra relevancia en la organización y entre nuestros grupos de interés, dada la importancia de no solo estar actualizado en temas relacionados con las Zona Francas, tendencias de comercio y régimen aduanero, sino también con el ánimo de fortalecer el recurso humano existente

en competencias y habilidades de acuerdo a la naturaleza de los negocios presentes en la Zona Franca de Bogotá y de encontrar oportunidades de formación asequibles, cercanas y de calidad.

Basados en nuestro principio de relaciones sostenibles con nuestros grupos de interés y de satisfacer sus necesidades de formación, la Zona Franca de Bogotá promueve y facilita el acceso a la educación a través de 3 líneas:

Formación Especializada	Formación para el trabajo	Formación interna
Clientes	Clientes Colaboradores Comunidad	Colaboradores
Centro de Capacitación y desarrollo	Alianza Educativa UNIFRANCA	Programa Somos Futuro

Este trabajo desarrollado por las áreas de Operaciones del Usuario Operador, la Fundación ZFB y el área de Desarrollo Organizacional, orienta al Grupo ZFB al cumplimiento del ODS 4. Educación de calidad. Especialmente las metas:



1.3. Asegurar el acceso en condiciones de igualdad para todos los hombres y mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.

1.4. Aumentar sustancialmente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.



PROGRAMA SOMOS FUTURO

Generar el crecimiento del talento humano del Grupo ZFB mediante la formación, entrenamiento y desarrollo de habilidades, competencias y capacidades, logrando preparar al equipo humano frente a los retos actuales y futuros de la organización

FORMACIÓN Y DESARROLLO

(GRI 404-1, 404-2) Dentro de nuestro programa de Somos Futuro, el Grupo ZFB se ha preocupado por dar a sus colaboradores las herramientas necesarias para el crecimiento personal y laboral de sus competencias. Es por esto durante el 2019 se recibieron 621 horas de formación en diferentes temas acordes a las necesidades funcionales del personal, el cual ha abarcado un 93,14% del total de los colaboradores, quienes ha recibido formación en diferentes temas entre los cuales encontramos:

- **Curso de Inglés:** Este es un curso que se viene implementando para las personas que por su labor y voluntariamente deben o quieren reforzar el dominio del idioma inglés. Actualmente participan 37 colaboradores que dentro de su

horario laboral toman clases 3 horas a la semana, en una modalidad Presencial o virtual.

- **Curso Aplicación de estrategias para el direccionamiento efectivo en entornos dinámicos y cambiantes:** En Curso dirigido a los niveles directivos de la organización, el cual permite a líderes de proceso ampliar sus conocimientos en el desarrollo de estrategias como líderes de equipos de trabajo. Participaron en este programa un total de 26 colaboradores de la alta dirección.
- **Curso Virtual de Diseño de experiencias únicas para el cliente convirtiéndolas en ventajas competitivas frente a la competencia:** Este programa fue dirigido a los niveles de Dirección y Coordinación, el cual permitió a los colaboradores fortalecer las competencias y habilidades que cada uno puede desarrollar con los clientes internos y externos. En total participaron 49 colaboradores.
- **Liderazgo 3.0:** Continuamos con nuestro programa de Liderazgo 3.0., el cual es un Modelo que permite a los colaboradores con personal a cargo, desarrollar competencias y estrategias con sus equipos de trabajo, en base a los talleres que se desarrollan en cada sesión. Este programa está dirigido en dos niveles; el primer nivel esta dirigido a los Líderes de proceso en el cual participaron 19 líderes de área y en el segundo nivel se realizó una actividad conjunta entre líderes de área y Directores y Coordinadores. Como resultado se obtuvo la participación de 59 personas entre Gerentes, Subgerentes, Directores y Coordinadores.

Curso Entrenamiento de Operaciones: Este es un espacio para que las personas que no tienen conocimiento en régimen franco y que no tienen empleo actualmente, se presenten por medio de un proceso de selección para luego ser capacitados por el área de operaciones y así poder ingresar a la compañía, en base a sus calificaciones con un puntaje mayor al 70%. Se realizaron dos sesiones en

Julio y Diciembre y entre las dos se capacitaron 34 personas las cuales van ingresando a la compañía a medida que se van requiriendo.

ALIANZA EDUCATIVA UNIFRANCA

Teniendo en cuenta que la Zona Franca de Bogotá, genera alrededor de 28.000 empleos directos y para acceder a estos empleos las empresas buscan mano de obra calificada que se ajuste a los perfiles que se generan de manera recurrente dentro del parque, se hace importante facilitar los procesos de formación para el trabajo con nuestros grupo de interés, en donde los clientes buscan tener equipos competitivos, los colaboradores ampliar sus oportunidades y mejorar su calidad de vida y la comunidad aledaña capacitarse en temas acordes a la actividad económica del parque para acceder a una oportunidad laboral.

Bajo esa premisa, La Zona Franca de Bogotá desde el año 2011 promueve la capacitación y cualificación tanto de los colaboradores, como

de la comunidad aledaña a través de la Alianza Educativa Unifranca, generando beneficios no solo en lo económico, sino en tiempo y desplazamientos mejorando así la calidad de vida y haciendo asequible la educación para su desarrollo personal, laboral y profesional.

Para el año 2019 La Alianza Educativa Unifranca amplía su portafolio de programas donde se incluye la formación pos gradual, virtual y especializada a través de la vinculación de 3 instituciones:

- Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano
- Fundación Universitaria del Área Andina
- Consejo Colombiano de Seguridad

Durante el año 2019 se formaron 1080 personas a través de la Alianza Unifranca, de las cuales 690 corresponden al 64% del total de los estudiantes, los mismos hacen parte de 107 empresas usuarias de la Zona Franca de Bogotá.

Desde que inicio la Alianza Unifranca hemos formado a 6623 personas.



Alianza Educativa Unifranca
Fortaleciendo el conocimiento y la experiencia



2011

Se inicio la educación con Unifranca



2013

Desarrolladora de Zona Francas hace entrega de la Sede Unifranca a la Fundación ZFB



2015

Primera promoción de graduados de la Alianza Unifranca



2017

La Zona Franca de Bogotá es galardonada por FDI por mejor Zona Franca en entrenamiento y programas de idiomas

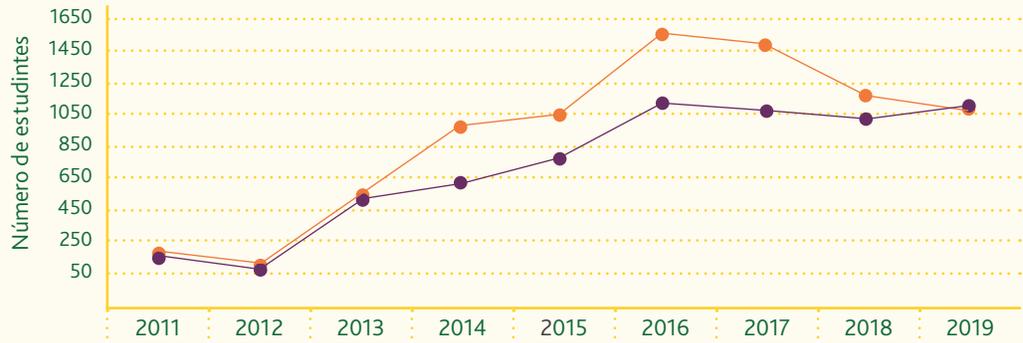


2019

Se amplia la oferta con formación virtual especializada con universidades

RESULTADOS 2019 ALIANZA UNIFRANCA

Estudiantes formados y certificados por año



	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Estudiantes en Formación	175	82	506	988	1052	1515	1476	1160	1079
Estudiantes Certificados	175	82	506	629	812	1193	1062	931	1099



1080
Total Personas Formadas



690
Personas Formadas de las Empresas



390
Personas Formadas de la comunidad

126
Jóvenes participantes

690
Graduados de la Alianza Unifranca

6.623
Personas se han formado a través de la Alianza Unifranca

160
Jóvenes participaron en el taller de liderazgo juvenil

Autoestima y autoconocimiento
Liderazgo

Resiliencia y toma de decisiones
Proyecto de vida Familia

Caracterización Beneficiarios 2019



EDAD

35%

de los estudiantes oscilan entre los 21 y 25 años



INGRESOS

72%

de los estudiantes cuentan con un ingreso mensual entre 1 a 2 salarios mínimos



LOCALIDAD

52%

de los estudiante residen en la localidad de Fontibón



TRABAJO

73%

de los estudiantes cuentan con empleo



TRANSPORTE

37%

de los estudiantes se transporta en bus, SITP, Transmilenio y bus intermunicipal



GENERO

49%

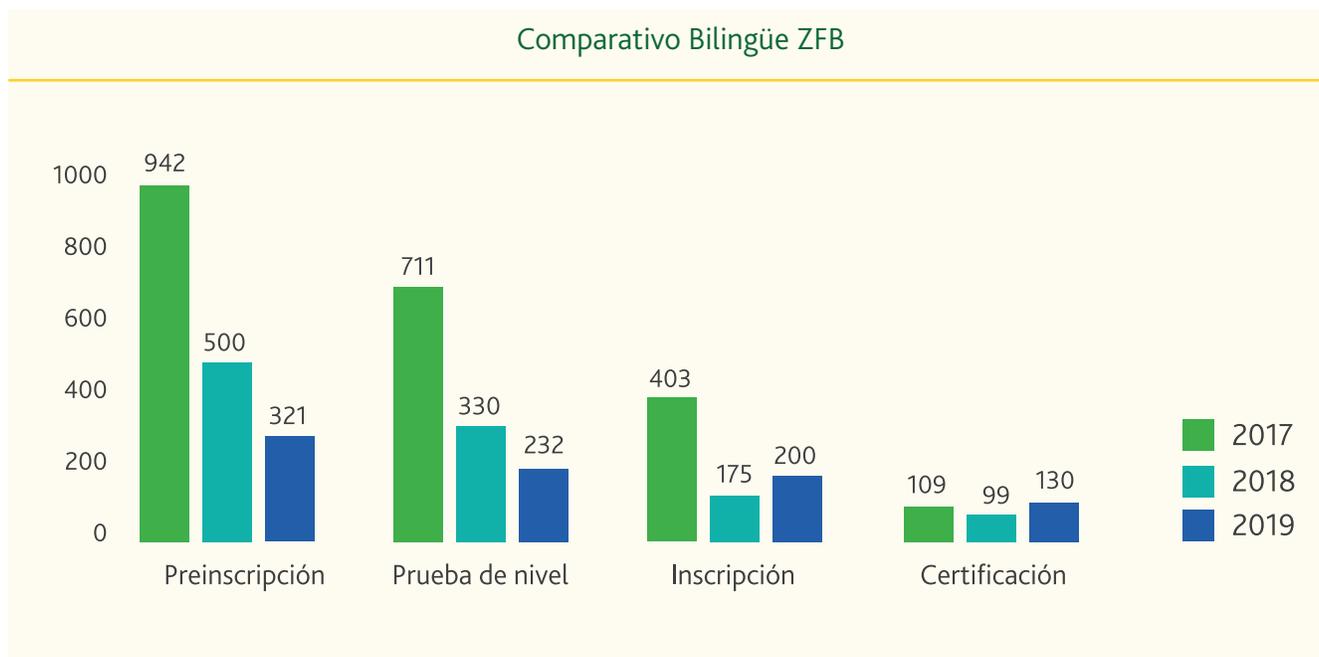
de los estudiante son mujeres

PROGRAMA ZFB BILINGÜE

Respondiendo a las necesidades de las empresas usuarias de la Zona Franca de Bogotá en una oferta de capacitación en un segundo idioma, la Fundación Zona Franca Bogotá en conjunto con el SENA y el centro de Idiomas FNL, desde el año

2017 han venido desarrollando una estrategia de Bilingüismo, con el objetivo de convertir la Zona Franca de Bogotá en un territorio bilingüe.

En estos últimos años han tomado esta formación 778 personas de las cuales se han certificado 338 entre los niveles A1, A2 y B1.



Al iniciar cada periodo académico se realiza una encuesta de caracterización, con el fin de conocer algunos aspectos sociales y demográficos de los estudiantes que se forman a través de la Alianza educativa Unifranca, la cual nos brinda información importante acerca de nuestros estudiantes. La muestra corresponde a 618 estudiantes encuestados de los 1080 en formación durante el año 2019.

Entre los aspectos más relevantes se encuentran los ingresos de los estudiantes, en el cual el 72% de los estudiantes tienen ingresos entre 1 y 2 SMLV, motivo por el cual los beneficios que se brindan a través de la Alianza les permite acceder de manera más fácil a la educación profesional.

Medición de la Satisfacción: Aproximadamente el 48% de los encuestados durante el año 2019 da una calificación en promedio de 5 a la formación brindada a través de las líneas de formación.

CENTRO DE CAPACITACIÓN ÁREA DE OPERACIONES

Formación especializada enfocada en temas aduaneros, tributarios, de comercio exterior, y manejo del software Piciz.

"2018 y 2019: 2.800 personas capacitadas de las empresas ubicadas en el parque Industrial, universitarios, Agencias de aduanas y en general usuarios del Comercio Exterior Colombiano".

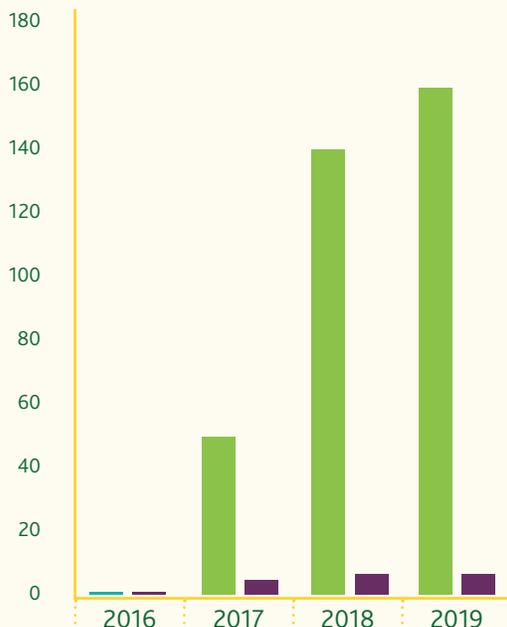
Esta formación la hace a través de cursos presenciales y virtuales, diplomados, seminarios, que permiten profundizar el conocimiento y dar dinámica y seguridad a las operaciones de comercio Exterior y la logística de las mercancías.

LIDERAZGO JUVENIL

Desde el año 2016, la Fundación ZFB ha venido trabajando en la construcción de un taller dirigido a jóvenes entre los 14 y los 18 años, el cual busca brindar herramientas para la construcción de su proyecto de vida y la mejor forma de potencializar las habilidades personales; a partir del año 2017 hemos venido implementando el taller en algunos colegios de la Localidad de Fontibón, el desarrollo del taller permitió a los jóvenes generar espacios críticos y reflexivos, dado que más que capacitarlos y orientarlos sobre su proyecto de vida, el taller permite que ellos reflexionen sobre quiénes son y para dónde van, a través de actividades que permiten a los jóvenes fortalecer sus habilidades en los siguientes pilares:

- Autoestima y Autoconocimiento
- Liderazgo
- Resiliencia y Toma de decisiones
- Proyecto de Vida
- Familia

Taller ponte a prueba



No. Jóvenes	0	56	140	160
No. Sesiones	0	4	6	6

TALLER PONTE A PRUEBA



2016 DIAGNOSTICO

Documento diagnóstico y propuesta de actividades para el taller ponte a prueba

2017 PRUEBA PILOTO 56 JOVENES

Durante el año 2017 se llevaron a cabo 4 talleres, los cuales permitieron identificar la población objetivo y realizar mejoras en el Taller.



2018 EJECUCIÓN TALLERES 140 JÓVENES

En el 2018 se llevaron a cabo 6 sesiones uno con un grupo juvenil de justicia restaurativa, un grupo de niños y jóvenes de Centro Amar Fontibón y 4 grupos de 3 colegios de la localidad de Fontibón

2019 EJECUCIÓN EN COLEGIOS 160 JOVENES

Durante el año 2019 se desarrollaron 6 talleres con los colegios de la localidad de fontibon y un colegio del municipio de facativava



INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL



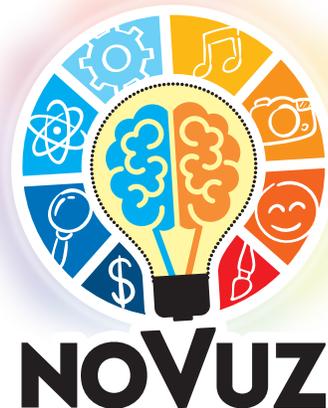
La Zona Franca de Bogotá define la innovación como: "La evolución e implementación de una idea que genera, capta y entrega valor para la organización y/o grupos de interés", trabajando bajo tres objetivos principales: fortalecer la cultura de innovación del Grupo ZFB, lograr la excelencia en nuestro sistema de gestión de innovación NOVUZ y desarrollar el poder de transformación exponencial y sistemática.

Debido a los cambios y necesidades que plantean día a día el mercado, la innovación se convierte en un tema de relevancia para la Zona Franca de Bogotá, razón por la que en el año 2017 se crea el Área de Innovación de la compañía con su estrategia "Novuz" promoviendo la Innovación desde cada puesto de trabajo de los colaboradores.

Para el año 2018 empezó a madurar este tema en los diferentes procesos de la empresa, generando acciones de acuerdo con las metas del área, alineadas al Plan, objetivos estratégicos de la compañía y al core del negocio, con el propósito de

continuar siendo pioneros en el mercado, generar más valor para los grupos de interés y nuevas oportunidades de negocio.

Si bien trabajar este tema no obedece a una obligación normativa, el tema cobra tanta relevancia que se convierte en uno de los pilares estratégicos de la organización, incluyéndose en la Visión, Misión y Principios del Grupo ZFB de 2018.



PRINCIPALES RESULTADOS (GRI 103:3)

Para el año 2018 la Zona Franca de Bogotá adelantó varias acciones tanto a nivel interno, como externo, que le permitieron alcanzar los

objetivos propuestos por el área de innovación que se describen a continuación.



ACCIONES INTERNAS

Internamente se lograron resultados muy importantes como la implementación del Sistema de Gestión de Innovación, se ejecutaron procesos y actividades con la “Liga de innovación” que ayudaron a fortalecer la cultura de la innovación en la compañía, contribuyendo a la generación de soluciones viables en su implementación para los diferentes procesos, tomando como base los lineamientos de BPI (Buenas prácticas de internacionalización) y la NTC5800 (basada en el Manual de Oslo), estándares nacionales e internacionales de innovación que la organización decidió implementar de manera voluntaria.

Así mismo, con la participación de varias áreas de la compañía se trabajó en la construcción del Programa del Área de Desarrollo Organizacional "SOMOS UNO" con el fortalecimiento de capacidades de innovación bajo metodología

"By doing" desarrollando 4 iniciativas orientadas al mejoramiento de la experiencia de ingreso y circulación de las personas, carros, motos y bici, presentadas en el "Shark Tank Innovación 2018".



FELICITACIONES
Equipo Modernización Calle 13

RAFAEL ARTURO MOLANO
Directo de diseño Construcciones en Zonas Francas S.A.S

WILLIAM LÓPEZ
Supervisor de diseños y montajes Construcciones en Zonas Francas S.A.S

DIANA MARIA VÉLEZ
Directora de inteligencia de mercados. Mercadeo y Publicidad

CARLOS HUMBERTO CAICEDO
Especialista SGSST Desarrollo Organizacional

DIEGO GONZÁLEZ TÉLLEZ
Especialista 1 Sistemas de gestión Desarrollo Organizacional



LA INNOVACIÓN PERMEA LA ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL

Para este año se realizaron acciones desde diferentes áreas de la Zona Franca de Bogotá, que permiten evidenciar que la cultura de la innovación ya se está permeando en la compañía.

ZONAS FRANCAS DEL FUTURO

Considerando la necesidad de evolucionar a la velocidad que el mundo de hoy demanda, se realizó un estudio coordinado con innovación, de los componentes que debería tener una Zona Franca del futuro, donde resaltan tres aspectos principales: inteligentes, sostenibles y seguras:

- Inteligentes en todos los aspectos de eficiencia y tecnología, habilitadoras del emprendimiento y adaptadas a los nuevos mercados.
- Sostenibles en cada una de las dimensiones que esto conlleva: ambiental, social y económica.
- Seguras, tanto en el tema documental como físico.

De esta manera Desde el área de Innovación y Nuevos Proyectos, se plantearon los principales lineamientos para trabajar en las zonas francas actuales y futuras, a fin de que estas sean más atractivas, competitivas y ágiles para los distintos actores.



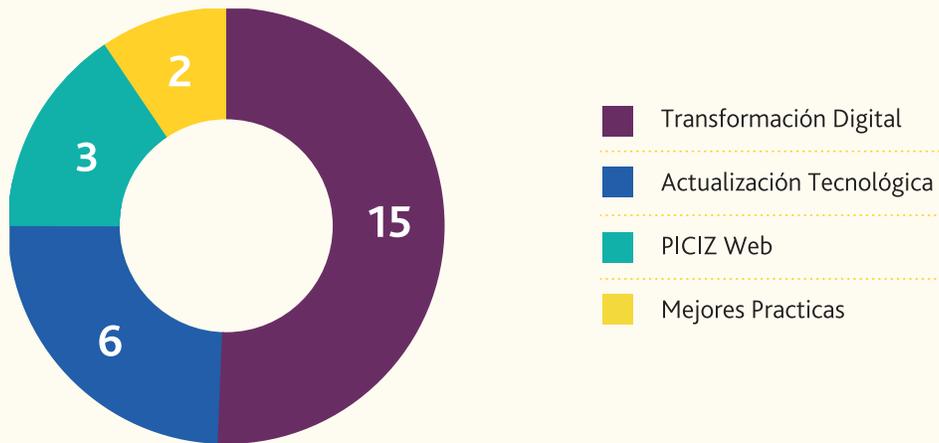
INFORMÁTICA Y TECNOLOGÍA PARA LA INNOVACIÓN

La transformación digital se refiere a la adopción de un modelo de pensamiento que busque aprovechar las ventajas que ofrece la incorporación de las TIC para producir los siguientes impactos:

- 1) Mejora la satisfacción de los trabajadores.
- 2) Mejora la experiencia del cliente.
- 3) Ahorro de costos.
- 4) Aumenta la productividad.
- 5) Mejora la toma de decisiones.
- 6) Genera nuevas oportunidades de negocio.

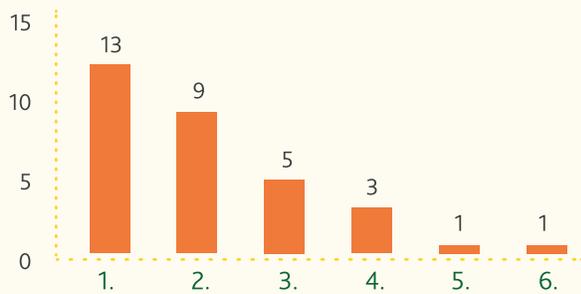
En 2019 se iniciaron 26 proyectos tecnológicos, enfocados en la transformación digital en los procesos del Grupo, mejoras a PICIZ e infraestructura.

Tipos de proyectos



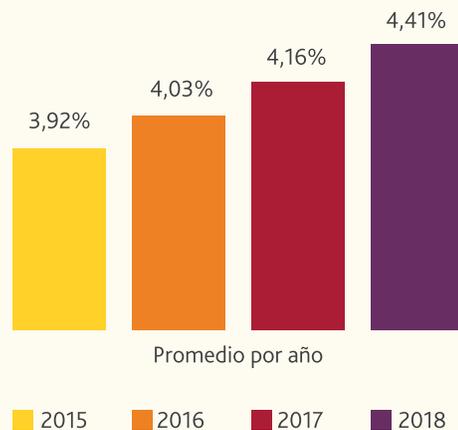
HECHOS RELEVANTES DE PICIZ EN 2019

Incorporación de 32 mejoras



1. Mejora la satisfacción de los trabajadores.
2. Mejora la experiencia del cliente.
3. Ahorro de costos.
4. Aumenta la productividad.
5. Mejora la toma de decisiones.
6. Genera nuevas oportunidades de negocio.

Evolución satisfacción PICIZ



Cifras PICIZ: **41,6 %** participación de mercado.
47 zonas francas.

710 empresas usuarias.
715.364 operaciones realizadas en 2019.

DESARROLLOS DE MAYOR IMPACTO PARA PICIZ

Automatización del ingreso y la salida de camiones.

Reducir el tiempo de las operaciones mejorando la experiencia de usuarios calificados, clientes y transportadores. Esto se logró gracias al uso de IoT, interoperabilidad de aplicaciones, semáforos inteligentes y reconocimiento de placas vehiculares usando analítica de imágenes. El desarrollo finalizó en 2019 y tendrá su implementación en los primeros meses de 2020.

Interoperabilidad con la DIAN.

Para el intercambio de información entre los sistemas SIGLO XXI de la DIAN y PICIZ, que permitirá automatizar y agilizar las operaciones de comercio exterior.

Declaración especial de importación.

Se realizan desarrollos para que los usuarios puedan cumplir con este nuevo procedimiento, definido en el Decreto 1370, como resultado de la Ley de Financiamiento.

OTROS PROYECTOS DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL QUE MEJORAN LA COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA Y LA FORMA DE TRABAJO

1. Softexpert: se seleccionó e implementó la herramienta Softexpert para la gestión de la estrategia, sus indicadores y proyectos asociados, con la modalidad de Software as a Service.
2. Facturación electrónica: en conjunto con la Gerencia Financiera, se llevó a cabo la selección de aliados para el proceso de facturación electrónica para los ERPs SINCO y UNO EE y se realizó la integración entre sistemas.
3. Se realizaron proyectos para mejorar la comunicación interna y la fidelización del talento humano, tales como:
 - Cambio de Somos (Intranet y Red Social) a Gsuite (Google +)
 - Somos Conexión (Programa de incentivos)
 - Automatización flujo de requisición de personal y contratación.
4. Logramos una reducción del 60% en canales de internet, gracias al proceso de selección, contratación y migración de canales.
5. En adopción de mejores prácticas se realizaron las siguientes actividades:
 - Se adoptaron, documentaron y divulgaron 6 procesos adicionales de ITIL (Information Technology Infrastructure Library).
 - Se implantaron 7 controles de seguridad en alineación con las normas de seguridad de la Información ISO 27.000.
6. En conjunto con la Gerencia General y la Subgerencia de Desarrollo Organizacional se realizó la definición de la estructura del área de tecnología e informática para hacer frente a la Transformación Digital y los proyectos de PICIZ.



OFICINA DE PROYECTOS (PMO)



Avanzando hacia una PMO estratégica la organización inició la implementación del modelo integrado de gestión Balanced Scorecard (BSC), con el fin de conectar la estrategia del Grupo ZFB con los proyectos e iniciativas que se desarrollan desde las distintas unidades de negocio y áreas transversales. Se logró integrar a través del BSC el mapa estratégico, la definición de estrategias propuestas desde cada área, así como los KPI requeridos para monitorizar el progreso en el cumplimiento de la Planeación Estratégica. Estos elementos fueron incorporados en el nuevo Software de gestión para facilitar el seguimiento al desempeño corporativo.

Durante 2019, la PMO se enfocó en :

1. Crear el modelo de maduración de proyectos de construcción.
2. Conformar la guía de servicios de la PMO.
3. Formar a las diferentes áreas de la compañía, en la gerencia de proyectos.

Se realizaron cursos internos de Gerencia de Proyectos, con el apoyo y la participación de capacitadores certificados PMP. Se llevó a cabo el 5º ciclo de capacitación, en el que se graduaron

20 colaboradores y fueron entrenados 24 colaboradores para la presentación del examen de certificación PMP.

Se logró el cierre de 7 proyectos en SoftExpert con desempeño excepcional en tiempo, costo y objetivos propuestos, bajo la metodología PMI.

INNOVACIÓN SOCIAL

Desde la Zona Franca de Bogotá, se está en permanente búsqueda de solución a las necesidades que se identifican en nuestros diferentes grupos de interés, con el objetivo de poder satisfacer sus necesidades y aportar valor, como lo manifiesta su Política de Responsabilidad Social.

En este sentido para el año 2018 se planteó el desarrollo de 3 nuevos proyectos que se desarrollaron a manera de "prueba piloto", en la búsqueda de soluciones a problemas sociales de importancia para la organización y sus grupos de interés, como lo fueron:

- Proyecto "Zona de Enlace"
- Proyecto "ZFB Diversa e incluyente"
- Proyecto "Rutas tu Zona"

PARTICIPACIÓN EN INICIATIVAS Y EVENTOS EXTERNOS

A nivel externo Zona Franca Bogotá participó en varios eventos e iniciativas que le permitieron un mayor involucramiento con el ecosistema de la innovación, con los siguientes resultados:

- Después de un proceso de 6 meses en los que la empresa se preparó en cuatro frentes: gobierno, proceso, cultura y gestión del conocimiento, se obtuvo la "Certificación de Buenas Prácticas de Innovación", otorgada por la CCB e ICONTEC, siendo la Primera Zona Franca del país con esta certificación.
- La organización empezó a incursionar en procesos de innovación abierta en conjunto con Connect Bogotá en el evento Open Innovation Summit y a través del programa Connect Incompany con el reto de innovación llamado ConstructEasy, el cual permitió identificar emprendimientos con soluciones que tienen potencial de implementación en los proyectos del Grupo ZFB.
- Zona Franca Bogotá mejoró 10 posiciones en la medición de innovación que realiza la ANDI con el Ranking de Innovación, frente al doble de empresas registradas, obtuvimos el puesto 79 a nivel nacional.
- Como participantes del comité de innovación de la ANDI, se hizo parte del programa pionero "Plan Padrino" donde se tuvo como padrino a Alpina y se compartieron las mejores prácticas de I+D+i de una de las grandes empresas reconocidas por su evolucionado proceso.
- De acuerdo con los resultados obtenidos en el 2018 en donde se cumplieron las metas en su totalidad, se plantearán las actividades y retos para el próximo año, donde se plantearán algunos ajustes para el plan de acción, que buscará una mayor participación de los colaboradores, así como de las diferentes áreas de la compañía, y se realizará una redistribución de los recursos económicos éntrelas líneas de negocio de la compañía, en lugar de que esté centralizado. De la misma manera se plantearán actividades que generen mayor valor a la organización, acorde con el recurso humano asignado y con la Planeación estratégica de la compañía.





GESTIÓN DE PRÁCTICAS ANTICORRUPCIÓN Y DE CALIDAD



Con el ánimo de controlar y mitigar los riesgos asociados con la operación del Grupo ZFB, se trabaja permanentemente en consolidar los sistemas y mecanismos para garantizar una gestión responsable, eficiente y transparente con nuestros grupos de interés. Como resultado, los principales logros de 2019 fueron:

SISTEMA DE AUTOCONTROL Y GESTIÓN DEL RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO (SARGLAFT)

Con la implementación de este sistema se establecen las políticas y directrices que precisan los marcos de actuación y de comportamiento que deben cumplir las compañías del Grupo ZFB en relación con el sistema de prevención de LA/FT/FPADM, así como contar con procedimientos de debida diligencia para todas las contrapartes que establezcan y mantengan alguna relación con las compañías.

Principales avances durante 2019

- Entrega de los manuales del sistema para cada sociedad del Grupo ZFB.
- Definición de los procedimientos y matrices de riesgo.
- Inicio de las capacitaciones frente a la prevención LA/FT.
- Creación del cargo de oficial de cumplimiento y el correo oficialdecumplimiento@grupozfb.com para recibir alertas e información sensible para tratar situaciones sospechosas.

En 2020 esperamos la implementación del SARGLAFT y el seguimiento respectivo.

CERTIFICACIÓN DE CALIDAD ISO 9001:2015

En 2019 se fortaleció el sistema de gestión de calidad implementado en las diferentes empresas que conforman el Grupo ZFB de la siguiente manera:



- ZFB Technology Services

Se otorgó la certificación en los “Servicios especializados de administración de infraestructura tecnológica para data centers”.

- Desarrolladora de Zonas Francas
- Construcciones en Zonas Francas
- Proinversiones ZFB

Renovación para el “diseño, construcción de edificaciones y obras de urbanismo mediante la aplicación del sistema construcción sin pérdidas. Comercialización de edificaciones”.

- Usuario operador Zona Franca de Bogotá

Ampliación del certificado de calidad a la operación de las ZFPE: Instituto Médico de Alta Tecnología SAS (IMAT SAS), Scotia Global Business Services y Ternium del Atlántico SAS. En total, son cuatro zonas francas permanentes y 26 zonas francas permanentes especiales, certificadas bajo la norma ISO 9001:2015.

SISTEMA DE GESTIÓN EN CONTROL Y SEGURIDAD BASC - SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD DE LA CADENA DE SUMINISTRO ISO 28001.



- Usuario operador Zona Franca de Bogotá
- Zona Franca Bogotá en la extensión del aeropuerto El Dorado CIAC.

Migración a la norma BASC versión 5 de 2017 y renovación de las certificaciones BASC e ISO 28001.

MOVILIDAD



(GRI 103-1) La Zona Franca de Bogotá, es un parque empresarial de servicios, industriales y de tecnología bajo régimen franco con mayor desarrollo del país, cuenta con 99 hectáreas de terreno, con más de 245.000 mts² de construcción en los cuales alberga en la actualidad más de 400 empresas, y actualmente proporciona aproximadamente 28.000 empleos.

Sin embargo, está ubicada geográficamente en una zona de la ciudad competitiva, industrial, y en expansión residencial, que se ve afectada por los graves problemas de movilidad, infraestructura, accidentalidad y seguridad física presentes en el corredor de calle 13, para el 2019, se presentaron alrededor de 209 incidentes viales en este corredor, 109 menos que durante el 2018, en estos choques siempre hay involucrados vehículos de transporte de carga, motos, bicis, buses de corta distancia y carros particulares.

Estas dificultades que repercuten en la movilidad de los cientos de colaboradores, afectando así la logística en general, además que la complejidad en el desplazamiento, adicional que no se cuenta con un trazado de rutas del sistema público urbano de Bogotá, que desde varios puntos de la ciudad facilite la movilidad de las personas que llegan y salen a diario del parque, que causa en las empresas una permanente rotación de personal estimada en un 40% aproximadamente.

En este sentido la Zona Franca de Bogotá ha construido y liderado, un programa de orientado a la movilidad sostenible, la gestión de externalidades (Gobierno, alcaldías locales, entidades distritales, agremiaciones) y un proyecto de innovación social; denominado Rutas Tu Zona, esta estrategia vigente desde el 2012 ha tenido siempre el respaldo de la Zona Franca de Bogotá, lo que permite su crecimiento y posicionamiento escalonado en varios escenarios dentro del parque y fuera de él.

[GRI 103-2] El 2019 se evaluó la continuidad de la estrategia y en el desarrollo de acciones que promueven la movilidad sostenible que está orientada a clientes y empleados, y para las cuales se realizan alianzas con entidades distritales y aliados privados, que al igual que Zona Franca de Bogotá, tienen como objetivo garantizar una movilidad eficiente, segura y sostenible.

Cada una de estas iniciativas se trabaja para mejorar la calidad de vida de los colaboradores y trabajadores de las empresas instaladas en el parque empresarial y de los colaboradores de cada una de las empresas del Grupo ZFB.

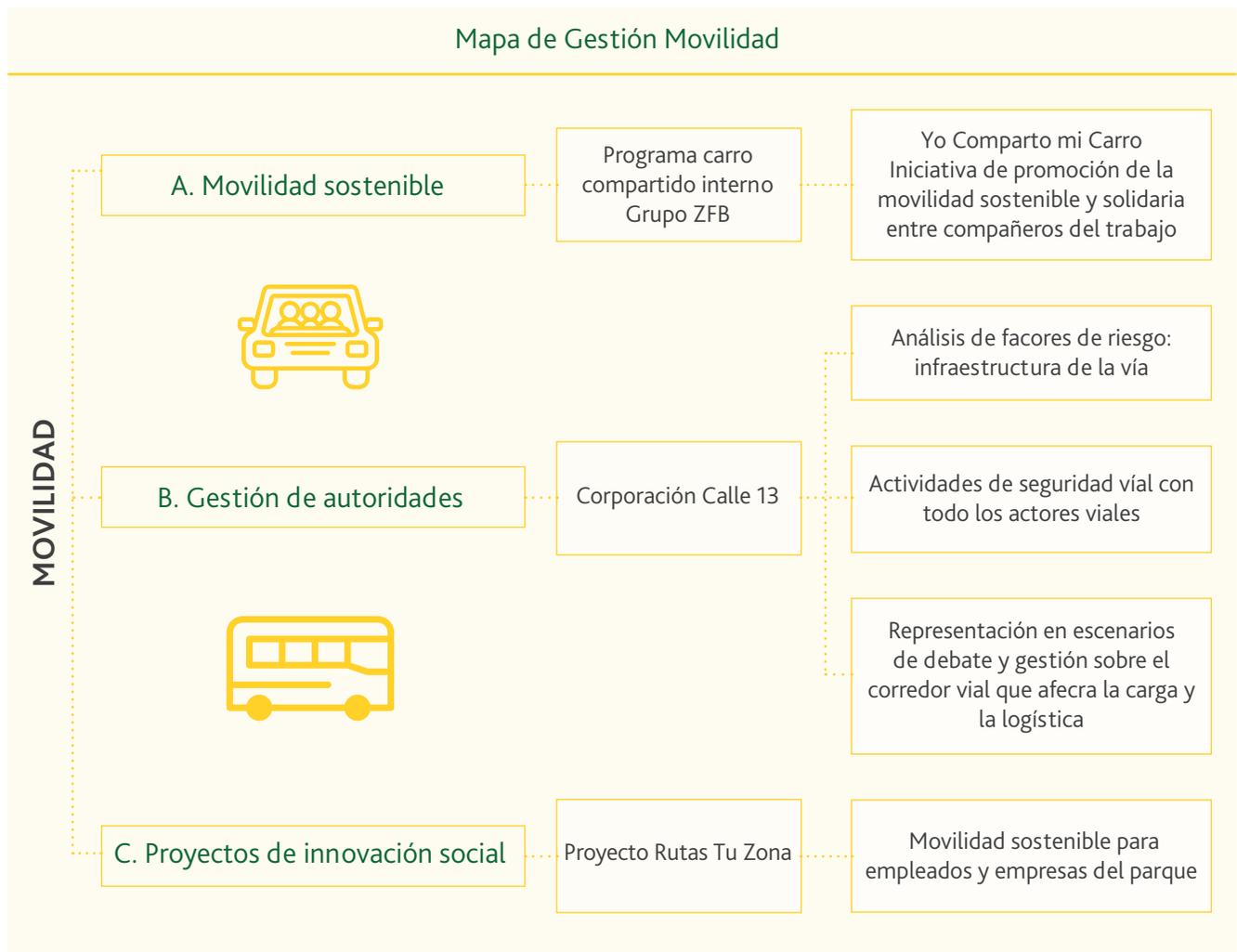
En este sentido cada línea de intervención en este asunto material conforma un bloque de trabajo que en su conjunto nos posiciona como una organización que vela por la promoción y desarrollo de una cultura vial sostenible y segura, y por buenas prácticas en torno a todos los actores viales de este corredor vial.



Movilidad sostenible		
2019		Lanzamiento proyecto Rutas Tu Zona , opción de movilidad sostenible para el parque empresarial
2018		Lanzamiento de campo Yo Voy con Cupo , Estrategia interna en el parque para compartir el carro
2017		Lanzamiento app Movilidad Sostenible
2016		Incentivos mensuales para empleados y el registro continuo siendo manual en planillas
2015		Se inicia la búsqueda de medir el impacto de esta estrategia a través de una app
2014		Se hizo parte de la cultura organizacional, y se incluye como parte del proceso de inducción
2013		Primera Semana del Carro Compartido, inicio de participación en la Corporación Calle 13.
2012		Diagnostico de movilidad y campaña de intelgencia vial Automóvil Club de Colombia no hizo la invitación a promover el tema de carro compartido

En este sentido la estrategia se aborda desde 3 temas específicos: Movilidad sostenible, gestión de externalidades y proyectos de innovación social, que explicamos más adelante.

La movilidad sostenible, y segura es la premisa de este asunto material, de modo que la estrategia se ha trazado de esta forma (ver: Mapa de Gestión Movilidad) para garantizar que las acciones no sé qué solo al interior de la empresa, sino que logre un impacto externo relevante y que sea referente a otros del aporte que pueden lograr las empresas en este asunto.



Es importante reiterar que el aporte de la empresa privada y en especial el valor que la Copropiedad Zona Franca de Bogotá, la Zona Franca - Usuario Operador y Desarrolladora de Zonas Francas, ha dado a este tema, causa un efecto muy positivo, en línea con las acciones de gestión externa que se logran con el Distrito y otras organizaciones no gubernamentales y agremiaciones.

En estos años el programa de movilidad que cuenta con 3 ejes articuladores de trabajo, que son: A) Movilidad sostenible, B) Gestión con autoridades y externalidades y C) proyectos de innovación social, se sostiene con financiación de las tres compañías antes mencionadas. Años tras año desde su implementación en 2012, el presupuesto se ha ido incrementando en consideración a los nuevos proyectos que surgen a la luz de este asunto material.

En este sentido, la inversión aumenta pero así mismo el impacto y los desarrollos que se han logrado sobre este aspecto de tal alta relevancia para nosotros. Ejemplo de ello, que para el 2018 se hicieron dos campañas, adicionales a la estrategia amabas de impacto interno y externo: la primera, la campaña "Voy con Cupo", incentivando compartir el carro en el interior del parque empresarial de la zona franca, acercando a las porterías y entre manzanas. Sin embargo, la iniciativa solo se aplicó para 2018, en 2019, se dio mayor fuerza e inversión al proyecto de innovación social, denominada Rutas tú Zona, del que en un aparte se dará información detallada. La inversión total durante los últimos tres años ha sido de ciento noventa y nueve millones, quinientos sesenta y dos mil, ochocientos sesenta y seis mil pesos (\$ 199.562.866).

MOVILIDAD SOSTENIBLE

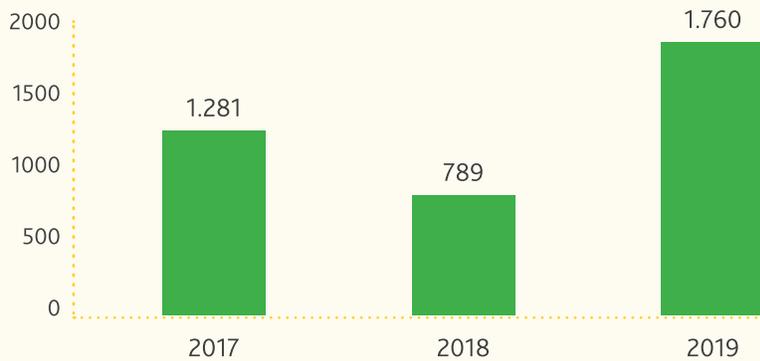
PROGRAMA INTERNO "YO COMPARTO MI CARRO ZFB"

Durante el 2019 se canceló el uso de la App, en consideración a que no tuvo el uso previsto, de manera que durante este año se usó un link de registro donde los conductores dejaron registro de los viajes compartidos, del número de pasajeros, el trayecto típico diario, y la localidad de origen y destino.

Este año, en alianza con la Corporación Calle 13 y el Programa Francamente Responsable, se desarrolló esta estrategia la cual promueve el uso compartido del vehículo, aportando en 2 sentidos; el primero a la movilidad sostenible de los compañeros y el segundo aspecto es la seguridad que esto representa.

Durante 2019 la participación y reporte fue mayor, en comparación a los últimos dos años, con la participación de 16 conductores que comparten su carro, y en total reportaron 1.760 viajes, con 1.511 pasajeros transportados, durante 2018 hubo una disminución debido a los ajustes de la forma de reporte los cuales se quisieron articular con el uso de una app, sin embargo esta no tuvo el impacto estimado, no obstante este año se realizó la notificación de viajes compartido por un Link y promoción permanente de esta estrategia desde la sostenibilidad y la solidaridad entre compañeros. Sin embargo entre los retos de este asunto está la promoción de la estrategia y continuidad, articulándonos con las iniciativas Distritales y locales que benefician la promoción y medición del impacto de gestionar la movilidad sostenible.

Viajes compartidos en los últimos años



GESTION DE EXTERNALIDADES

CORPORACIÓN CALLE 13

La Calle 13, Avenida Centenario o también nombrada Avenida Colón atraviesa la ciudad de oriente a occidente, iniciando en la Avenida Caracas con Avenida Jiménez al oriente de Bogotá, llegando hasta el río Bogotá zona occidente y finalizando su trayecto en el municipio de Mosquera; por sus características es la principal vía de acceso y salida de la capital del país.

En ese escenario la corporación Calle 13 tiene como objetivo promover, orientar y gestionar el mejoramiento integral de este corredor vial y sus áreas de influencia, de esta manera genera oportunidades de valor con aliados locales y distritales, privados y públicos, para construir de manera colectiva y permanente estrategias que haga más amigable y sostenible este sector de la ciudad.

Los planes de trabajo se enfocaron en la formación y capacitaciones colectivas que aportaran a los soportes de cada Plan Empresarial de Seguridad Vial en las compañías que hacen parte de la

corporación, estas actividades se alinearon a temas de SST, seguridad vial y gestión ambiental en torno a la movilidad.

En general este fue un año donde se lograron varios espacios de trabajo articulado para todas las empresas de la corporación tal como se había previsto en el inicio del año, sin embargo, no siempre por cruce de agendas se logró realizar todos los espacios programados.

Las capacitaciones fueron gestionadas con distintos aliados estratégicos como fueron: ARL Sura, Ambientalmente, Asecarga, Este es mi bus, Policía nacional, Programa Visión Cero Secretaria Distrital de Movilidad SDM), Red Nacional de Carga, y la Red Muévete Mejor. Participamos en espacios de información, mesas técnicas y comités gremiales, para recibir información directa de los temas que afectan el corredor de la calle 13, (ver: Ilustración logros y acciones 2019).

Logros y acciones Corporación Calle 13 Gestión 2019



1.480

Personas beneficiadas

En actividades de promoción de seguridad y cultura vial (bici, motos, carga)



9

Espacios de capacitación

En actividades y campañas en vía con todos los actores viales de promoción de seguridad y cultura vial (bici, motos, carga)



14

Escenarios de representación

De participación ciudadana y de representación empresarial



117

Empresas

Articulación de acciones de seguridad vial

¿Que gestiona la corporación Calle 13?



Institucionalidad y gestión de la seguridad vial.



Comunicación y cultura vial



Gestión para infraestructura segura



Formación en asuntos propicios de los PESV



Restricción de carga en el corredor de calle 13:

La SDM expuso los resultados de la restricción que está vigente desde diciembre 16 de 2018 ya fue evaluada en pasado 14 de Mayo de 2019, sin embargo para este mes de diciembre un año después de su implementación la restricción contemplo algunos ajustes a la restricción donde parte de lo que se prevé es no restringir ningún vehículo de carga con excepción con análisis de sensibilidad a la edad vehicular restringida (15 – 20 años). Estas decisiones se tomarían en línea con resultados del análisis de este primer año por la firma EYPSA:

- El tiempo de viaje Se redujo en 20% la Participación de vehículos de carga en siniestros graves .
- La velocidad promedio del corredor tuvo 27% de mejora entre Octubre de 2018 y Abril de 2019.
- Promedio se redujo de 20 a 16 min.
- Disminución en 26% en el volumen de vehículos de carga.
- La emisión de material particulado de vehículos de carga se redujo 22%.
- Entre noviembre de 2018 a abril de 2019, fueron emitidos 1814 comparendos debido al decreto distrital 593 de 2018.

De los resultados de la mesa de corredor eficiente parte de la información entregada respecto a las obras en la av. Centenario la Alcaldía de Bogotá, con el acompañamiento técnico de la Agencia Nacional de Infraestructura (ANI) han realizado los estudios técnicos y financieros para la factibilidad de una APP de carácter público.

De este tema continuaremos en seguimiento durante el empalme de la nueva administración distrital, y en el primer trimestre del año estimamos retomar las mesas de trabajo, con los

equipo s que ingresen a conformar los escenarios donde ya participamos y tenemos alcance, en este proceso seremos aliados de ANDI, DEFENCARGA y FENALCO, con quienes estaremos trazando una agenda de trabajo, que nos permita dar continuidad al trabajo ya realizado y para que este proyecto continúe en la fase que lo deja la Administración Distrital que estará hasta 31 de diciembre de 2019.

Proyecto Rutas Tu Zona Planeación, gestión implementación de pruzeba	
2019	<p>Implementación Prueba Fase 1</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lanzamiento fase 1 (1de febrero). se inicia la presentación del servicio. 5 rutas y un promedio de ocupación de 75% en el primer semestre. 2. Análisis permanente de transporte en el mes de septiembre. 3. Cambio de operador de transporte en el mes de septiembre. 4. Se adecua un punto de atención para información y venta de tiquetes. 5. Seguimiento a costos y presentación del servicio.
2018	<p>Toma de información y análisis</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Toma de encuestas sobre interés de uso del servicio. 179 claboradores de 12 empresas del parque 2. Prueba piloto con 12 empleados (prueba de modelo, tecnología y tiempos de recorridos). 3. Análisis de la información recogida en la georeferenciación. proyección lanzamiento prueba Fase 1 Inicios de 2019
2017	<p>Planteamiento</p> <p>Pilares para llevar a cabo este proyecto:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cumplir normativa-mente con lo respectivo al transporte especial 2. Ser sostenibles y accesible a empresas y colaboradores 3. Servicio que mejore la calidad de vida de los colaboradores que vienes hasta Zona Franca de Bogotá

PROYECTOS DE INNOVACIÓN SOCIAL



PROYECTO RUTAS TÚ ZONA

Este proyecto se trazó como un modelo de servicio de ruta empresarial compartida para las empresas usuarias y colaboradores de la Zona Franca de Bogotá Usuario Operador, Desarrolladora de Zonas Francas y Copropiedad ZFB-PH.

Este proyecto surge en ocasión a la constante informalidad del servicio de transporte de pasajeros que se ubica afueras del parque empresarial, este modelo de servicio se ha gestionado para que cumpla con todo el reglamento normativo del transporte especial y garantizar calidad, comodidad, seguridad y ante todos accesibilidad a todos los empleados del parque empresarial.

Durante 2017 y 2018 el trabajo se concentró en la gestión del modelo de servicio y los tres pilares de operación que son la línea base para la Zona Franca de Bogotá y para los aliados externos que se unieron y se unirán al proyecto tengan como premisa siempre.

En esta instancia, el servicio fue inaugurado en su primera fase de prueba el 1 de febrero de 2019, donde se dio inicio con 5 recorridos a 5 zonas distintas de la ciudad (Suba, Soacha, Kennedy, Tunal y Calle 80 – ciudadela), en esta fase la ocupación total de los buses desde el 1 de septiembre, hasta el 30 de agosto de 2019 fue de 75% sin embargo algunas Consideraciones de variación en uso del servicio fueron: Rotación de personal, cambio de turnos, temporada de vacaciones, días festivos del mes, en días de quincena, se disminuye el uso y los días viernes la ocupación es menor. Estas variables, se revisan de manera permanente por el comité técnico del proyecto, y se han hecho los ajustes razonables pertinentes para estos temas.

Durante el año, se tuvieron cambios en el prestador del servicio, y en la forma en la que se previno el acceso en términos de compra de tiquetes y asignación de paradas, para esto los aliados externos han sido actores fundamentales



quienes desde su experiencia en sus áreas, tanto de tecnología de movilidad sostenible y el servicio de transporte especial han aportado a la gestión de este asunto.

Durante todo el año, y a pesar de las variables tuvimos una participación total de 65 compañías ubicadas en la copropiedad Zona Franca de Bogotá que participaron de forma indirecta promoviendo el tema con sus colaboradores.

Para el segundo semestre de 2019, el proyecto tuvo que hacer reajustes considerables en su operación y forma de recaudo, gestionando nuevas formas para que este fuera más sostenible, seguro y eficiente para los usuarios, en esta instancia se produjo un cambio en el aliado prestador del servicio de transporte y se denominó esta Fase II -2019, la cual inicio el 16 de septiembre y que tuvo un proceso de implementación muy rápido en términos de información, promoción y ejecución.



FUNCIONAMIENTO FASE II-2019

En esta fase se logró probar de manera más acertada y ajustada a la realidad del servicio la tecnología dispuesta y la forma en la que el aliado garantizaría la recolección de información de uso del servicio y los ingresos que se generan producto de ello. Sin embargo en ocasión a situaciones exógenas del proyecto, sustentadas en el orden público de la ciudad, el 26 de noviembre se suspendió el servicio y la etapa de prueba en la que se encontraba.

No obstante el 2020 sustenta nuevos retos para el proyecto y sus etapas de análisis e implementación siguiente que tienen que ver con Revisión conjunta de opciones que faciliten la sostenibilidad del proyecto, procurando siempre la calidad de vida de los colaboradores beneficiarios del servicio y evitar que situación es externas generen que el servicio se suspenda o sea intermitente.

GESTIÓN AMBIENTAL



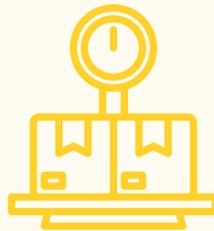
MÓDULO DE CONTRIBUCIÓN RECOLECCIÓN DE BASURAS E INCENTIVOS AMBIENTALES

(GRI 306-2)



36,5%

900
Toneladas



2.466

Toneladas de
basura



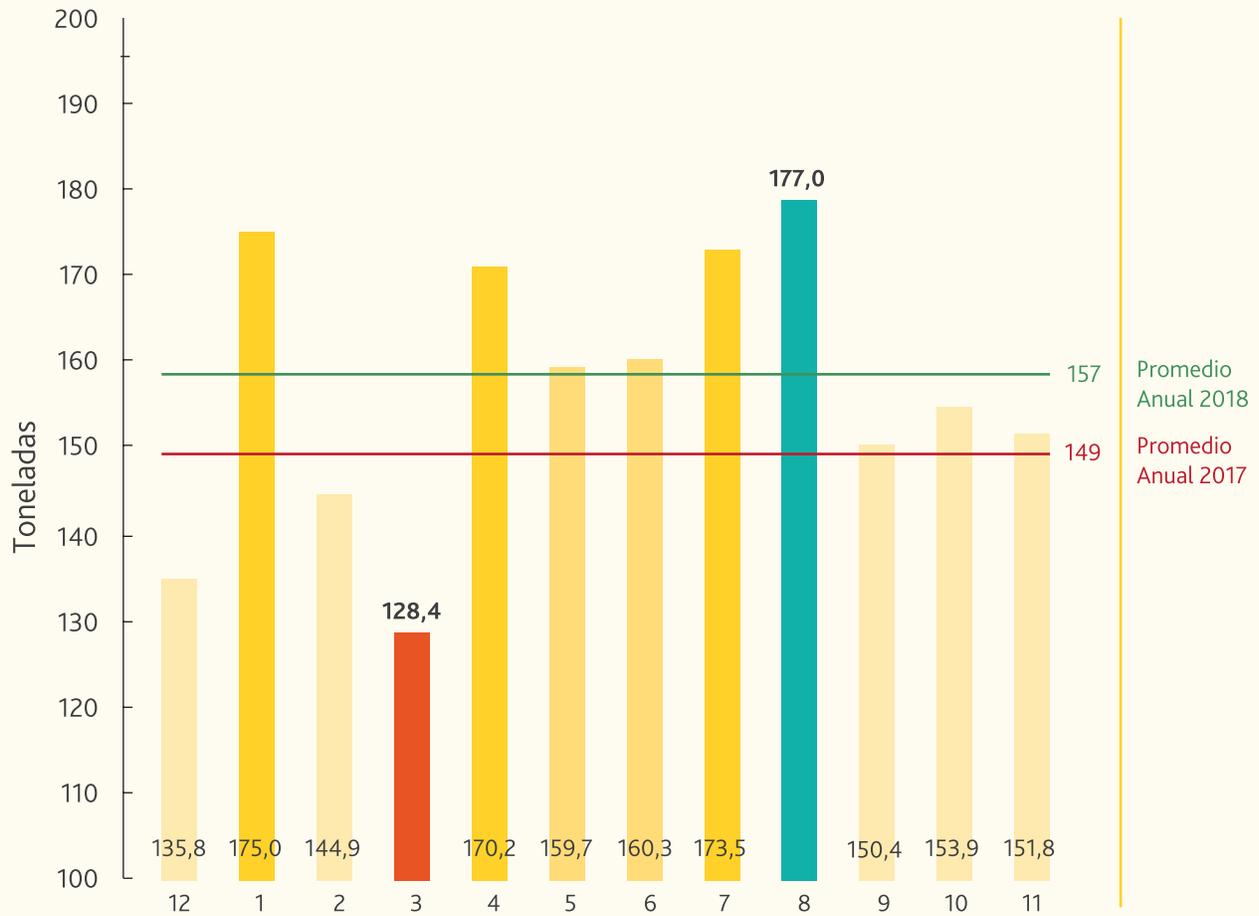
1.566

Toneladas de
material reciclado

Durante el año 2019, las empresas usuarias del parque ZFB con el apoyo del Departamento Ambiental de la Copropiedad Zona Franca de Bogotá, lograron darle un manejo ambientalmente

responsable a 2466 toneladas de basura con potencial de aprovechamiento, frente a las 1.880 Toneladas del año 2018. Lo que representó un incremento del 31%.

Aprovechamiento de residuos 2018



En cuanto a la gestión de los residuos no aprovechables, en el 2019 se generaron 900Ton un 40% más que en el año 2018 y un aumento en los costos de disposición de \$253.000.000 debido al cambio del operador de aseo. Ya que durante 2018, se generó un total de 643.2 Toneladas de basuras, un 6% menos en comparación al año 2017.

Teniendo en cuenta los anterior, se realizó el aprovechamiento de 1.566Ton de residuos

aprovechables, lo que representó \$255.163.565 por beneficios ambientales a los usuarios, un 9,31% menos que en el 2018.

En este sentido, se concluye un aprovechamiento del 63,5% de los residuos generados en el parque empresarial Zona Franca de Bogota, lo que impacta de manera positiva al ambiente.

POSCONSUMOS ANDI

Durante el año 2018 fueron entregados al posconsumo "LUMINA" de la ANDI un total de 1.155,7 Kg (5.640 unidades) de residuos de luminarias en desuso, lo que permitió un ahorro por parte de los Usuarios y la Copropiedad de aproximadamente \$3.467.000 pesos por concepto de transporte y disposición final de estos residuos

Para el año 2019, se entregaron en el programa de posconsumo 399.836 kg (2.510,8 unidades), generando un ahorro promedio de \$1.199.850 por disposición final.

CAPACITACIONES

En cumplimiento lo estipulado en la Política Ambiental de la Zona Franca de Bogotá, durante el año 2018 se realizó 19 capacitaciones, alcanzando un total de 249 personas capacitadas en los diferentes temas de interés ambiental para el parque y la ciudad.

Para el año 2019, se planteó un esquema de capacitaciones por demanda, desarrollando 18 capacitaciones con 189 participantes.

LUMINA 2019 - 2018



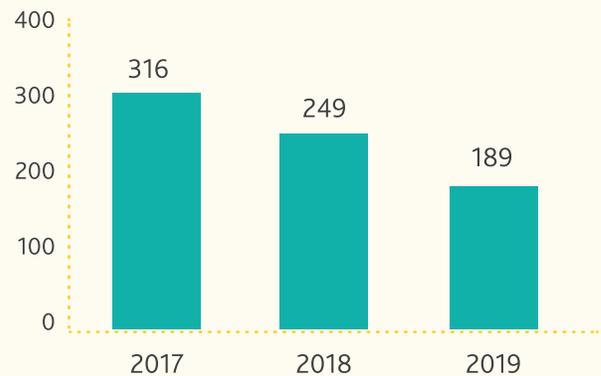
2018

1.155,7 Kg
5.640 unidades

2019

399.836 Kg
2.510,8 unidades

Participantes Capacitaciones Ambientales



APÉNDICE.

CUADRO GENERAL OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE EN NUESTRA GESTIÓN

	 4 EDUCACIÓN DE CALIDAD	 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO	 9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA	 10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES	 11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES	 12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES	 16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS	 17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS
	ODS 4	ODS 8	ODS 9	ODS 10	ODS 11	ODS 12	ODS 16	ODS 17
Certificaciones						X		
Reconocimientos 2019	X	X	X				X	
Mercado de zonas francas		X						X
Relación con nuestros grupos de interés	X	X	X	X	X		X	X
Trabajo decente y nuevas oportunidades		X		X				X
Educación	X			X				X
Anticorrupción							X	
Innovación y transformación digital		X	X					
Movilidad		X			X	X		
Gestión ambiental					X			

TABLA DE INDICADORES GRI

(GRI 102-55)

CONTENIDOS GENERALES	PAG.	CAPÍTULO/OBSERVACIÓN
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN		
Contenido 102-1 Nombre de la organización	1	Portada
Contenido 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	11	Empresas del Grupo ZFB
Contenido 102-3 Ubicación de la sede	24	Zonas Francas Operadas en 2019
Contenido 102-4 Ubicación de las operaciones	24	Zonas Francas Operadas en 2020
Contenido 102-5 Propiedad y forma jurídica		Sociedad Anónima
Contenido 102-6 Mercados servidos	20	Mercado de Zonas Francas
Contenido 102-7 Tamaño de la organización		Mediana
Contenido 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	47	Trabajo Decente y Nuevas Oportunidades
Contenido 102-9 Cadena de suministro		
Contenido 102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro		No se presentan cambios significativos.
Contenido 102-11 Principio o enfoque de precaución		
Contenido 102-12 Iniciativas externas	14	Iniciativas Externas
Contenido 102-13 Afiliación a asociaciones	14	Vínculo del Grupo ZFB con Gremios y Asociaciones
ESTRATEGIA		
Contenido 102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	7	A nuestros grupos de interés
ÉTICA E INTEGRIDAD		
Contenido 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	9	Perfil de la Organización

GOBERNANZA		
Contenido 102-18 Estructura de gobernanza	19	Gobernanza
Contenido 102-21 Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	27	Estrategia de sostenibilidad
Contenido 102-22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	19	Gobernanza
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS		
Contenido 102-40 Lista de grupos de interés	27	Estrategia de sostenibilidad
Contenido 102-41 Acuerdos de negociación colectiva		
Contenido 102-42 Identificación y selección de grupos de interés	27	Estrategia de sostenibilidad
Contenido 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	28	Relacionamiento con Grupos de Interés.
Contenido 102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	28	Estrategia de sostenibilidad
PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DEL INFORME		
Contenido 102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados		Zona Franca de Bogotá S.A.
Contenido 102-46 Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	6	Presentación del Informe
Contenido 102-47 Lista de temas materiales	27	Análisis de Materialidad
Contenido 102-48 Re expresión de la información		Ninguna
Contenido 102-49 Cambios en la elaboración de informes	6	Presentación del Informe
Contenido 102-50 Periodo objeto del informe	6	Presentación del Informe
Contenido 102-51 Fecha del último informe	6	Presentación del Informe
Contenido 102-52 Ciclo de elaboración de informes	6	Presentación del Informe

Contenido 102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	3	Contraportada
Contenido 102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	6	Presentación del Informe
Contenido 102-55 Índice de contenidos GRI	93	Tabla Indicadores GRI
Contenido 102-56 Verificación externa		No cuenta con verificación externa.
ENFOQUE DE GESTIÓN EN CADA TEMA MATERIAL		
Contenido 103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	28, 31, 34, 39, 81	Cada tema material
Contenido 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	32, 34, 39, 82	Cada tema material
Contenido 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	28, 33	Cada tema material
CONTENIDOS SOCIALES		
EMPLEO		
Contenido 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	49	Trabajo Decente y Nuevas Oportunidades
Contenido 401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales 8	50	Trabajo Decente y Nuevas Oportunidades
Contenido 401-3 Permiso parental		
RELACIONES TRABAJADOR - EMPLEADOR		
Contenido 402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales		
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO		
Contenido 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	54	Trabajo Decente y Nuevas Oportunidades
Contenido 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	55	Trabajo Decente y Nuevas Oportunidades

Contenido 403-3 Servicios de salud en el trabajo	55	Trabajo Decente y Nuevas Oportunidades
Contenido 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.	55	Trabajo Decente y Nuevas Oportunidades
Contenido 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	56	Trabajo Decente y Nuevas Oportunidades
Contenido 403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	56	Trabajo Decente y Nuevas Oportunidades
Contenido 403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados mediante relaciones comerciales.	56	Trabajo Decente y Nuevas Oportunidades
Contenido 403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo		Trabajo Decente y Nuevas Oportunidades
Contenido 403-9 Lesiones por accidente laboral	57	Trabajo Decente y Nuevas Oportunidades
Contenido 403-10 Dolencias y enfermedades laborales	57	Trabajo Decente y Nuevas Oportunidades
FORMACIÓN Y ENSEÑANZA		
Contenido 404-1 Media de horas de formación al año por empleado 6	66	Educación
Contenido 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	66	Educación
Contenido 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional		Educación
DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES		
Contenido 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados		Se relaciona exclusivamente información sobre Género.
Contenido 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres		No se cuenta con esta información en este informe.

NO DISCRIMINACIÓN		
Contenido 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas		No se presentan casos relacionados.
PRÁCTICAS EN MATERIA DE SEGURIDAD		
Contenido 410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	44	Relacionamiento con Grupos de Interés.
EVALUACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS		
Contenido 412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos 7		Se presentará en posteriores informes.
Contenido 412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	22	Relacionamiento con Grupos de Interés.
Contenido 412-3 Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos		Se presentará en posteriores informes.
COMUNIDADES LOCALES		
Contenido 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	40	Relacionamiento con Grupos de Interés.
Contenido 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales y potenciales– en las comunidades locales		No se evidencian en los procesos revisados para este informe
PRIVACIDAD DE CLIENTES		
1. Contenido sobre el enfoque de Gestión 5		Relacionamiento con Grupos de Interés.
2. Contenidos temáticos 6		Relacionamiento con Grupos de Interés.
Contenido 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente		Relacionamiento con Grupos de Interés.

CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO		
Contenido 419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	32	No se presentan casos relacionados.
CONTENIDOS AMBIENTALES		
ENERGÍA		
Contenido 302-1 Consumo energético dentro de la organización 6		No se cuenta con esta información en este informe.
Contenido 302-2 Consumo energético fuera de la organización 8		No se cuenta con esta información en este informe.
Contenido 302-3 Intensidad energética 10		No se cuenta con esta información en este informe.
Contenido 302-4 Reducción del consumo energético 11		No se cuenta con esta información en este informe.
Contenido 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios		No se cuenta con esta información en este informe.
EFLUENTES Y RESIDUOS		
Contenido 306-1 Vertido de aguas en función de su calidad y destino		Tratamiento en la PTAR de 16.74m ³ /hora. 150.000 al año
Contenido 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	89	Gestión Ambiental
Contenido 306-3 Derrames significativos		No se presentan casos relacionados.
Contenido 306-5 Cuerpos de agua afectados por vertidos de agua y/o escorrentías		Rio Bogotá
CUMPLIMIENTO AMBIENTAL		
Contenido 307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental		No se presentan casos relacionados.
CONTENIDOS ECONÓMICOS		
DESEMPEÑO ECONÓMICO		
Contenido 201-1 Valor económico directo generado y distribuido		Se presentará en posteriores informes.

Contenido 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático		Se presentará en posteriores informes.
PRESENCIA EN EL MERCADO		
Contenido 202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local		Se presentará en posteriores informes.
Contenido 202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local		Alta Dirección es 100% Colombiana
IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS		
Contenido 203-1: Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados		
Contenido 203-2: Impactos económicos indirectos significativos		Se presentará en posteriores informes.
PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN		
Contenido 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales		Se presentará en posteriores informes.
ANTICORRUPCIÓN		
Contenido 205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción		Se presentará en posteriores informes.
Contenido 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción		Se presentará en posteriores informes.
Contenido 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas		Se presentará en posteriores informes.
COMPETENCIA DESLEAL		
Contenido 206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia		No se presentan casos relacionados.



grupozfb.com
