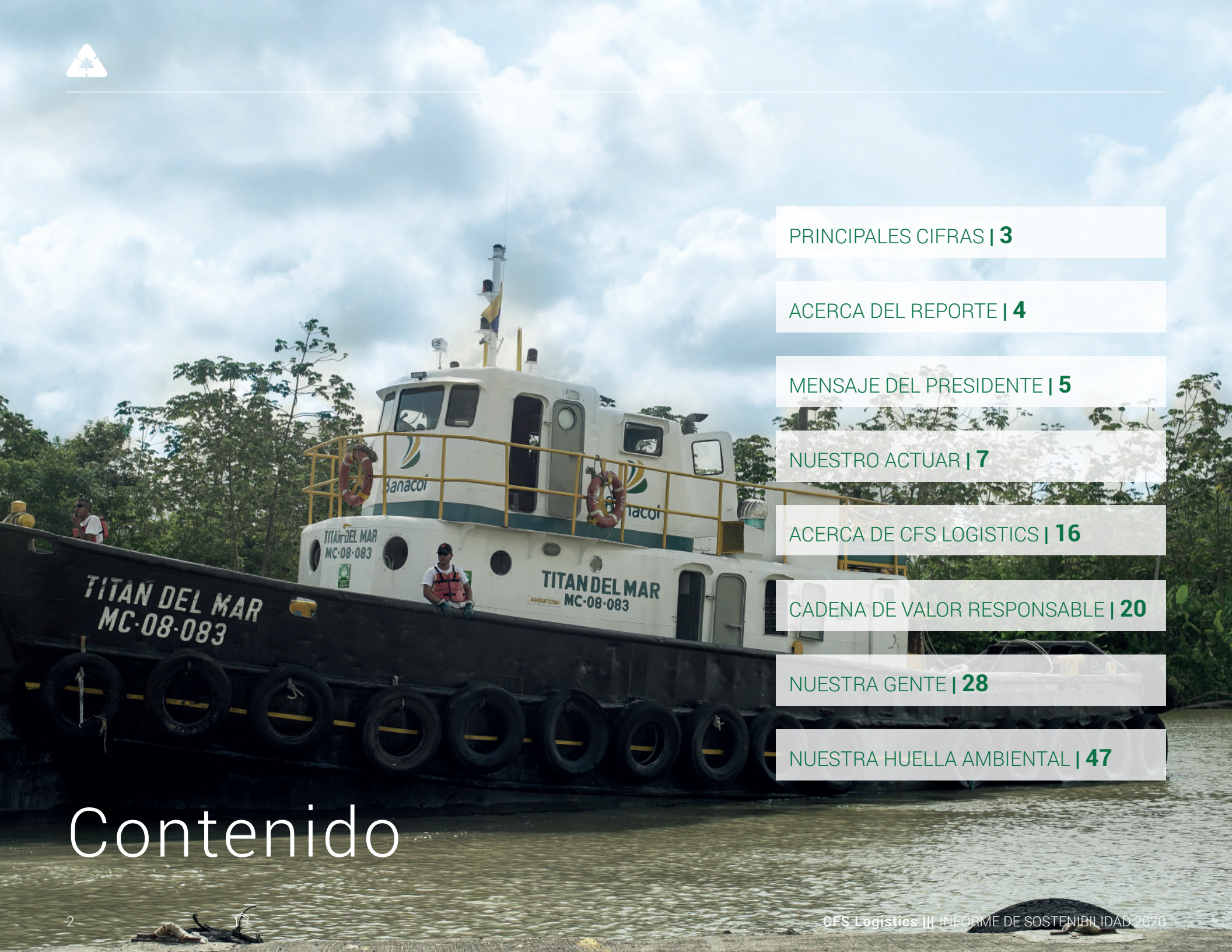
CFS LOGISTICS

Informe de Sostenibilidad

2020



Contenido

PRINCIPALES CIFRAS | **3**

ACERCA DEL REPORTE | **4**

MENSAJE DEL PRESIDENTE | **5**

NUESTRO ACTUAR | **7**

ACERCA DE CFS LOGISTICS | **16**

CADENA DE VALOR RESPONSABLE | **20**

NUESTRA GENTE | **28**

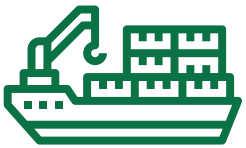
NUESTRA HUELLA AMBIENTAL | **47**

199 empleados

88% hombres **12%** mujeres

99% de empleados con contrato a término indefinido

0 muertes por accidente o enfermedad laboral



35 mil contenedores movilizados

18 países a los que llegamos con nuestros servicios a través de las navieras.

Acerca del Reporte

(102-48) (102-49) (102-50) En CFS Logistics presentamos el **Informe de Sostenibilidad 2020,** con la información sobre nuestro desempeño económico, social y ambiental correspondiente al período comprendido entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de 2020. Cualquier aclaración o excepción a la cobertura de la información se explica a lo largo del informe.

(102-32) (102-51) (102-52) (102-56) Este reporte ha sido formalmente revisado y aprobado por el Comité Directivo de la Compañía.

(102-54) (102-56) Cada capítulo contiene **información sobre la gestión, los resultados y las metas de acuerdo con la opción Esencial de los Estándares GRI**, lo cual se identifica mediante el código respectivo para cada indicador.

(102-53) Para cualquier consulta o información adicional, los interesados pueden dirigirse al **área de Comunicaciones en el correo: comunicaciones@greenland.co**

Mensaje del Presidente

(102-14)

« **GreenLand nace de un enfoque de crecimiento** y consolidación de nuestros negocios, bajo un direccionamiento de integralidad y posicionamiento sostenible. »

Este Informe de Sostenibilidad da cuenta de las acciones emprendidas durante el año 2020, en términos ambientales, sociales y económicos. Es el resultado de un trabajo integrado, llevado a cabo por las diferentes compañías que integran el Grupo Empresarial GreenLand, que surge gracias a 40 años de trayectoria y al apoyo de nuestros accionistas para consolidarnos como el nuevo holding colombiano.

GreenLand nace de un enfoque de crecimiento y consolidación de nuestros negocios, bajo un direccionamiento de integralidad y posicionamiento sostenible, basados en la excelencia operativa, con propósito y sentido social y ambiental, generando valor a todos nuestros grupos de interés.

Le apostamos al desarrollo sostenible de manera consciente, comprometidos, haciendo bien las cosas y con una ejecución responsable, para así lograr un desempeño económico que genere un impacto positivo en nuestra gente, las comunidades y los ecosistemas, identificados y alineados con un propósito global, de cara al cuidado del medio ambiente y la gestión social.

Reconocemos a nuestros colaboradores como generadores de valor, pues son el motor de nuestra Organización. De igual forma, somos

conscientes de nuestra responsabilidad en ser agentes de cambio y generadores de bienestar para la empresa, las comunidades y el país, siendo fuente de empleo digno y aportando al progreso de las comunidades.

Estamos altamente comprometidos con el cuidado de nuestros ecosistemas, para dejar un mejor planeta a las generaciones futuras, aportando a la protección del agua y la implementación de buenas prácticas para proteger y salvaguardar la fauna y la flora de nuestras regiones, reconociendo que nuestra tierra es nuestro hogar y nuestro futuro.

El 2020 fue un año retador, durante el cual continuamos cumpliendo con nuestros compromisos, proyectándonos y creciendo a pesar de las dificultades, sumando a los esfuerzos emprendidos por los gobiernos nacional, regional y local, para proteger la salud de nuestros empleados, sus familias y nuestras comunidades. Una vez más reafirmamos nuestra vocación agroindustrial y el indeclinable compromiso con el campo colombiano, por una empresa que es de todos y para todos, donde JuntoSumamos.

« **Le apostamos al desarrollo sostenible** de manera consciente, comprometidos, haciendo bien las cosas y con una ejecución responsable. »

Este Informe fue elaborado bajo la metodología GRI (Global Reporting Initiative) e incorpora un contexto de nuestra sostenibilidad y la percepción y expectativas de nuestros grupos de interés, para continuar encaminando nuestro trabajo a los más altos estándares y el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible-ODS.

Víctor Manuel Henríquez Restrepo
Presidente ||| Grupo GreenLand

Nuestro actuar

Gobierno Corporativo

(103-1) (103-2) (103-3) Para GreenLand y cada uno de sus negocios, se tiene como premisas la transparencia, integridad y buena conducta, el respeto y cumplimiento de la normatividad, lineamientos claros de dirección, identificación y mitigación de riesgos y Excelencia Operativa en los procedimientos que rigen la operación; es por esto que buscamos permanentemente divulgarlo e interiorizarlo a través de nuestro Código de Gobierno Corporativo, para promover un comportamiento ejemplar e impactar positivamente la reputación organizacional en beneficio de todos nuestros grupos de interés, y tener una base sólida en la generación de valor y en la cultura empresarial.

Estructura de Gobierno
(102-18)

En GreenLand contamos con un liderazgo enfocado en guiar a la Organización hacia las buenas prácticas de gestión, la Excelencia Operativa y la Calidad del producto en toda su cadena de valor, a la vez que se realiza una búsqueda constante del bienestar de quienes la conforman. A partir de tres instancias de gobierno y decisión, planeamos, definimos, ejecutamos y monitoreamos los objetivos estratégicos en el corto, mediano y largo plazo.

Asamblea general de accionistas y Junta Directiva

(102-22) (102-23) (102-24) (102-25) (102-26) (102-29) (102-30) (102-34)

Es nuestra máxima instancia de gobierno corporativo, su función es dirigir y decidir sobre los asuntos de mayor trascendencia para la Organización. La Junta Directiva es nombrada por la Asamblea de Accionistas, es la máxima instancia administrativa de la Organización, la cual tiene entre otras funciones, la aprobación y la supervisión de la implementación que haga la alta gerencia de los objetivos estratégicos, la estructura de gobierno y la cultura corporativa. Además, define los parámetros de sostenibilidad que se implementan y participa en la identificación y entendimiento de los principales impactos y riesgos económicos, ambientales y sociales.

* Miembros externos

Presidencia
Víctor Manuel Henríquez Restrepo

PRINCIPALES

Víctor Manuel Henríquez Restrepo

Juan Fernando Correa Retrepo *

Luis Ignacio Mejía Ángel *

SUPLENTES

Camilo Molina Uribe

Juan Luis Botero Jaramillo *

Luz Estella Ortíz Franco

Dirección Ejecutiva
(102-19)

Es la instancia administrativa responsable de la ejecución de la estrategia, el cumplimiento de los objetivos propuestos y el relacionamiento directo con los grupos de interés, conformada de la siguiente manera:

- Presidencia
- Gerencia Logística
- Gerencia Legal
- Gerencia Fundación Social
- Gerencia Administrativa
- Gerencia Comercial
- Gerencia Contraloría y Auditoría
- Gerencia Financiera y de Proyectos

Otros entes de control

- Secretaría General
- Oficial de Cumplimiento SAGRILAFT
- Oficial de Protección de Datos Personales (Habeas Data)

Comités corporativos
(102-20) (103-3)

Contamos con diferentes órganos conformados por empleados, que se encargan de velar por los intereses de la Organización y de los trabajadores; entre estos se encuentran:

- Comité Estratégico
- Comité de Sostenibilidad
- Comité de Auditoría y Financiero
- Comité de Convivencia
- COPASST
- Comité de Mujeres
- Fondo de Empleados FeGreen

Políticas y buenas prácticas de ética y transparencia

(102-16) (102-17) (103-2) En GreenLand hemos implementado diversos mecanismos, políticas y procedimientos para el manejo de la información y la comunicación en todos los niveles y sobre: la cultura, filosofía, principios y valores institucionales; de forma tal que la Compañía considere los riesgos y las actividades de control en sus procesos.

- Código de Gobierno Corporativo
- Declaración corporativa de respeto por los derechos fundamentales del ser humano
- Política de responsabilidad corporativa
- Política de cumplimiento frente a la legislación
- Política antifraude y anticorrupción
- Política de Sostenibilidad
- Política de manejo confidencial de la información
- Manual de Sistema de Autocontrol y Gestión Integral del Riesgo SAGRILAFT
- Política de admisión y creación de terceros
- Política de seguridad
- Política de conflicto de intereses
- Política de uso de recursos de información
- Política de donaciones

Hemos establecido el Código de Gobierno Corporativo como enfoque para enmarcar los principios que guían nuestro comportamiento diario en la Organización, coherente con la estrategia corporativa, las buenas prácticas de sostenibilidad y el cumplimiento de la legislación vigente; desde allí se despliegan las políticas y procedimientos internos, con el fin de promover relaciones transparentes, armónicas y sostenibles entre la Compañía y sus diferentes grupos de interés.

Adicionalmente, como herramienta objetiva de nuestro actuar, la Organización dispone de la Línea de Transparencia, canal de comunicación en el cual se puede recibir asesoría y/o solicitar acompañamiento sobre comportamientos que estén relacionados con la integridad del Grupo Empresarial; por esta razón y buscando ser coherentes con el propósito de la línea, un proveedor externo es quien recibe los casos presentados por nuestros grupos de interés en general, los cuales se pueden reportar de forma anónima, si así se desea.

Línea de transparencia
Somos responsables de nuestros compromisos legales, sociales y ambientales y queremos ser reconocidos como una Organización que genera valor de manera confiable y sostenible; es por esto que, contamos con la **Línea de Transparencia 018000-11-11-00** con el fin de reportar allí todas las situaciones irregulares que afectan nuestras relaciones y compromisos con los diferentes grupos de interés.

Línea de seguridad
Hemos establecido una Línea de Seguridad destinada a recibir información de situaciones que puedan afectar o hayan afectado la vida e integridad de las personas, las instalaciones, los activos, las importaciones y/o las exportaciones. Esta canal está disponible 24 horas del día los 365 días del año.
Nuestros empleados se pueden comunicar a la línea: 339 6262 ext. 6260 o 828 0422 ext. 6260.

Declaración de Respeto por los Derechos Fundamentales del Ser Humano

El respeto hacia las personas es el principio fundamental que guía las acciones de Grupo GreenLand. Somos un Grupo que se enorgullece de contar con un equipo humano diverso. Creemos en la diversidad y en la equidad, como pilares para construir tejido social y como mecanismos que enriquecen no sólo la experiencia de los colaboradores, sino de la propia Organización. Nuestros pilares estratégicos y políticas corporativas armonizan con nuestros valores y principios. GreenLand se compromete y declara actuar bajo los siguientes principios:

1. **Trato digno.** NO toleramos la discriminación, la violencia y el acoso bajo ninguna situación.
2. **NO al trabajo forzado,** NO a la trata de personas, NO a la explotación sexual comercial.
3. **Comunicación fluida** y respetuosa con todas las personas que interactuamos.
4. **Respetamos la diferencia** y actuamos bajo el principio de la igualdad de derechos y deberes.
5. **Pago equitativo.** Nuestros salarios corresponden a una escala y/o a precios definidos por labor, pero nunca atribuibles a género, raza, color, religión, edad, nacionalidad, preferencia sexual, opinión política u origen social o étnico.
6. **Cultivamos una cultura de respeto y colaboración,** que permita a las personas desarrollar su máximo potencial a nivel personal y profesional.
7. **Procesos transparentes de selección** y generación de oportunidades y crecimiento.
8. **"La mejor gente, en el mejor lugar para trabajar".**
9. **Generamos espacios colaborativos de intervención, interacción y confianza,** que permitan una comunicación permanente.
10. **Reconocemos la formación y orientación profesional,** como motor para el desarrollo de las personas y capacidades.
11. **Nos comprometemos y respetamos las comunidades locales** y contribuimos a su desarrollo.
12. **Rechazamos la corrupción** en todas sus formas.
13. **Respetamos la confidencialidad y derecho a la intimidad** de las personas con quienes interactuamos.
14. **Aseguramos el uso correcto de la información** y siempre velamos porque no tenga carácter discriminatorio y sea respetuosa.

15 **Contribuimos al progreso** de las generaciones presentes y futuras.

16 **La familia es el principal formador de valores.**

17 **Apoyamos la erradicación de la violencia contra la mujer,** la violencia intrafamiliar y la violencia de género.

18 **Creemos en la niñez y la juventud, como la esperanza del mundo.** NO al trabajo infantil.

19 **Nuestras políticas y acciones están basadas en conceptos de sostenibilidad.**

20 **Respetamos la legislación.**

21 **Creemos en el equilibrio entre la vida personal y la laboral.**

22 **Procuramos, con nuestros grupos de interés, relaciones de construcción** frente al respeto por las personas, en las acciones que se deriven.

Evaluación de riesgos corporativos
(103-3) (102-15)

La evaluación de los riesgos contribuye al logro de los objetivos estratégicos de Grupo GreenLand, y se extiende a la identificación, análisis, evaluación, tratamiento, monitoreo y comunicación de los diferentes riesgos a los que puedan estar expuestas las Compañías que integran el Grupo, asociados a la estrategia, los procesos, los proyectos y la protección de recursos físicos y humanos, así como los relacionados con la sostenibilidad y continuidad de los negocios.

La identificación y gestión de riesgos es un proceso constante y disciplinado al interior de la Compañía, ya que permite evaluar los impactos directos o indirectos a nuestros objetivos estratégicos y la continuidad de los negocios.

Con base en esto, son los líderes de las compañías quienes constantemente están en la búsqueda e identificación de los riesgos que puedan significar la implementación de acciones preventivas y/o correctivas para la planeación y ejecución de los planes de operación.

En la Organización gestionamos los riesgos de forma integral, mediante las siguientes etapas:

Contexto de los riesgos: Corresponde a una primera etapa donde las situaciones identificadas reflejan la realidad de CFS Logistics. Al contextualizar los riesgos u oportunidades es posible desarrollar las actividades siguientes con mayor facilidad.

Identificación de los riesgos: Es la etapa que permite a la Organización listar, entender y definir sus riesgos.

Análisis de los riesgos: Una vez identificados los riesgos se deben asociar a éstos, información sobre su frecuencia; es decir, cada cuánto ocurre el hecho identificado, su severidad y las consecuencias que este hecho tiene sobre la Organización en términos económicos, humanos, reputacionales y ambientales y se debe determinar la probabilidad de ocurrencia.

Tratamiento a los riesgos: Hace parte de la etapa de análisis y evaluación de los riesgos y es donde se definen los responsables, acciones y estrategias para evitar, mitigar, transferir o aceptar los riesgos identificados.

Monitoreo y evaluación: Registrar y actualizar los riesgos y su calificación, informar periódicamente los resultados sobre la gestión del riesgo que realiza cada área de la Compañía.

Comunicación: Donde se definen los mecanismos y se garantiza que la información de este proceso fluya adecuadamente dentro de la Organización y sea gestionada por instancias superiores (Presidencia y Junta Directiva). La información disponible debe ser clara, oportuna, actualizada, exacta y verificable.

RETOS Y METAS DE SOSTENIBILIDAD 2021

Gobierno Corporativo

- Sensibilizar nuestra sostenibilidad a través de la participación en medios de comunicación regionales y nacionales y con autoridades y entidades intergremiales locales y nacionales.
- Fomentar una cultura de sostenibilidad mediante la interiorización de prácticas que se vuelvan hábitos.
- Sensibilizar y visibilizar nuestro actuar compartiendo el Código de Gobierno Corporativo a nuestros grupos de interés.

Relacionamiento con grupos de interés

- Relacionamiento constante con nuestros grupos de interés, para alinearnos bajo el concepto de sostenibilidad, analizando las prioridades comunes, fomentando la implementación de acciones conjuntas.

Acerca de CFS Logistics

En nuestra condición de operador portuario ofrecemos servicios de operación marítima, fluvial y portuaria, tanto a las empresas del Grupo, como a terceros, abarcando diversos tipos de servicios a la carga: perecedera, general, paletizada, contenerizada, proyecto o extradimensionada.

Atendemos un amplio y sólido portafolio de clientes, que incluye reconocidas líneas marítimas, cobertura global y otros actores vinculados a la cadena de comercio internacional en Urabá, con altos estándares de calidad y niveles de servicio, orientados siempre hacia la completa y permanente satisfacción de nuestros usuarios.

Otras actividades conexas, como almacenamiento fuera de zona primaria, se proveen a través de nuestra filial Banalogistic, en cuyas instalaciones también se realizan tareas de picking, packing, distribución y otros servicios a la carga.

Nuestra experiencia

Nuestro conocimiento está sustentado en años de experiencia en los que hemos alcanzado un amplio y sólido portafolio de clientes, que incluye reconocidas líneas marítimas y otras compañías relacionadas con la cadena de comercio internacional en Urabá.

Nuestros servicios

Nuestros altos estándares de calidad y las buenas prácticas de servicio, nos permiten ser el mejor aliado de exportadores e importadores de mercancía en la región, que se ve sustentado por la completa y permanente satisfacción de los usuarios.

Nuestra integralidad

Nuestros procesos están alineados con las tendencias de la industria, nuestro equipo está a la vanguardia, con un direccionamiento orientado a la satisfacción de las necesidades de los clientes.

¿Dónde lo hacemos?

La ubicación estratégica de nuestras instalaciones representa enormes ventajas, tanto para las líneas marítimas y cobertura global, como para los exportadores/importadores, que se benefician de lo competitiva de nuestra propuesta, en términos de operación marina, fluvial y portuaria, además de otros aspectos conexos, como la cercanía con los centros productivos del país.

CFS Logistics cuenta con instalaciones y operación portuaria en los sectores de Nueva Colonia y Zungo, operación fluvial en el Río León y operación marina en Bahía Colombia (Golfo de Urabá).

Soporte corporativo

Somos un equipo integrado por diferentes servicios empresariales y conocimiento especializado para atender los negocios del Grupo; impulsando la productividad, competitividad y sostenibilidad de cada negocio, apalancados en la Excelencia Operativa.

Estos son los servicios que componen nuestro soporte corporativo:

- Administrativos y Tecnológicos
- Financieros y Proyectos
- Contraloría y Auditoría
- Comerciales y Logísticos
- Legales
- Sociales
- Comercialización

CFS Logistics en el mundo

Destinos CFS Logistics

Estados Unidos • Costa Rica • Panamá • Bélgica • Martinica • Guadalupe • Francia • Inglaterra • España • Malta • Italia • Holanda • Alemania • Portugal • Arabia Saudita • Emiratos Árabes • Polonia

« **Estamos en el sector de servicios logísticos y portuarios**. Nuestros clientes son principalmente las navieras con las que distribuimos productos agrícolas, entre otros. »

Asociaciones (102-13)

- ANALDEX
- Asociación de Fundaciones Empresariales (AFE)
- Asociación Nacional de Fondos de Empleados (ANALFE)

Cadena de valor responsable

(103-1) En CFS Logistics buscamos generar valor a los grupos de interés a través de toda la cadena de procesos en los diferentes puntos de contacto, impactando positivamente los ámbitos social, ambiental y económico. Contar con una cadena de valor responsable es nuestro propósito para el cumplimiento de nuestros objetivos corporativos, enfocados en el pilar de **Excelencia Operativa** con ejecución consistente, que nos permite ser reconocidos como un grupo agroindustrial que genera valor, de manera confiable y sostenible.

(103-2) Trabajamos por el mejoramiento constante de nuestros procesos, a través de la referenciación y adopción de buenas prácticas nacionales e internacionales, la formación constante y la evaluación y control del cumplimiento de los mismos. De esta manera, posibilitamos el desarrollo sostenible y aseguramos la perdurabilidad de nuestros negocios.

Las buenas prácticas hacen parte de la cultura organizacional

Definimos nuestros procesos y tenemos como referencia las buenas prácticas nacionales e internacionales, que nos permiten ajustar nuestra gestión a las exigencias del mercado, para el logro de los objetivos propuestos.

Formación y retroalimentación para el ajuste de los procesos

Contamos con procesos de formación continua para obtener los resultados esperados. Realizamos evaluaciones constantes, retroalimentación e implementación de acciones, para el ajuste del sistema de gestión.

Soporte tecnológico a los procesos

El uso de tecnología, como premisa de gestión, permite tener información en línea y reaccionar oportunamente.

Vivimos las certificaciones

Las buenas prácticas laborales, sociales, ambientales, de manufactura y de inocuidad, son parte inherente de nuestro trabajo diario, lo que hace que las certificaciones se conviertan en una validación de los procesos que tenemos interiorizados.

Compromiso con la gente a través de un liderazgo cercano

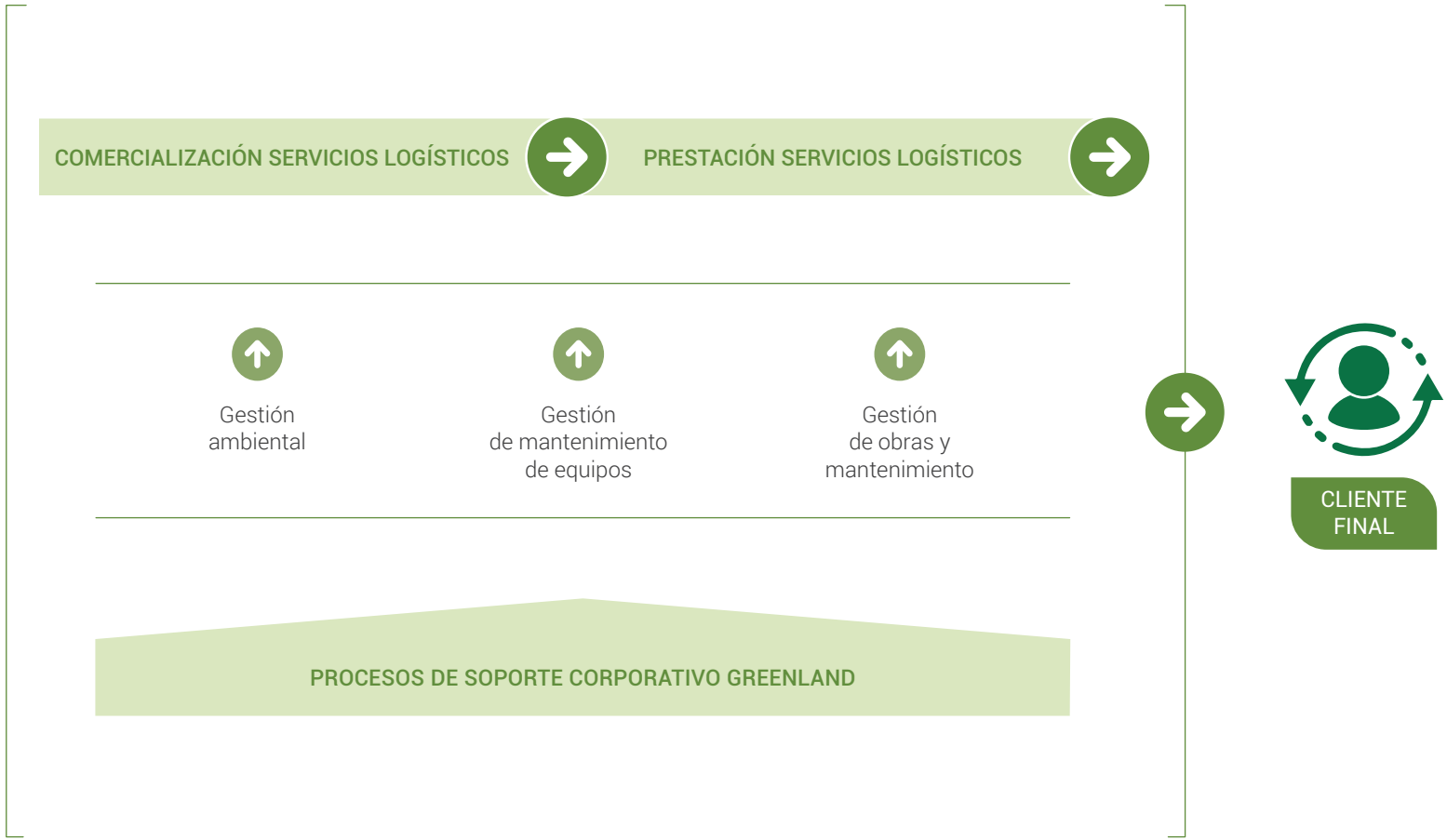
Conocemos las necesidades de nuestra gente, estamos comprometidos con un ambiente seguro y el cuidado de nuestros empleados, y generamos igualdad de oportunidades.

Respeto por el medio ambiente

Nos enfocamos en que los procesos de la cadena involucren prácticas de reciclaje, reutilización y ciudado de los recursos, lo que fortalece nuestro enfoque en la sostenibilidad.

Mapa de procesos

Estructura general por procesos



Iniciativas externas
(102-12)

INICIATIVA		COMPAÑÍA
	BASC Nuestra operación logística está certificada por la norma BASC (Coalición Empresarial para un comercio internacional seguro). Esta certificación permite generar confianza en la comunidad nacional e internacional, , genera credibilidad en las autoridades nacionales e internacionales como empresa que cumple con los estándares de seguridad en cada uno de sus procesos.	CFS Logistics
	PBIP Nuestras instalaciones portuarias de Nueva Colonia y Zungo se encuentran certificadas por la norma internacional PBIP (Protección de Buques e Instalaciones Portuarias), cuyo objetivo es obtener unas condiciones propicias de seguridad para todas las personas que realizan actividades laborales en nuestros terminales portuarios.	CFS Logistics
	NGS Esta certificación valida los niveles de seguridad operacional de nuestras embarcaciones y artefactos navales, así como los procesos operativos y los protocolos de comunicaciones que llevamos a cabo para prevenir la contaminación de la carga que transportamos.	CFS Logistics

«
Tenemos un relacionamiento cercano, dando respuesta oportuna a las inquietudes y necesidades del cliente. »

Gestión de clientes

Propendemos por establecer relaciones cercanas con los clientes, basadas en el cumplimiento de los estándares de calidad y la generación de confianza, como principio empresarial.

Nuestra presencia en Urabá

Durante 2020 comenzamos el proceso de incorporar a nuestra gestión la percepción de nuestros clientes, con respecto a la calidad de nuestro servicio y su impacto en el ámbito social y ambiental, como punto de partida para definir un curso de acción que simultáneamente atendiera los parámetros de la reglamentación, sus necesidades y recomendaciones.

Tomando como fundamento nuestra orientación comercial, buscamos la opinión de los clientes como parámetro inicial para definir el norte de una administración más centrada en la atención de sus requerimientos en todas las dimensiones; para lograr esto nos valimos del diseño de una encuesta de sostenibilidad, socializada con nuestro principal grupo de interés - Nuestros clientes - y enfocada en tener retroalimentación sobre la forma en que nos ven, desde nuestro actuar en los ámbitos social, ambiental y económico; procurando articular sus necesidades y nuestros asuntos prioritarios, y construyendo una alternativa que les garantice un mejor servicio.

En el 2020 movilizamos
35.860 contenedores

Como resultado, pudimos observar que todos nuestros clientes están satisfechos con el servicio que les prestamos, además de que estamos impactando positivamente sus negocios y su cadena de valor.

RETOS Y METAS DE SOSTENIBILIDAD 2021

Gestión de clientes

- Fortalecer el relacionamiento cercano con nuestros clientes, compartiendo principios comunes de sostenibilidad y midiendo su satisfacción y percepción frente al servicio.

Nuestra gente
Equipo de Trabajo

(103-1) Nuestro talento humano es el centro de la Compañía, nuestros colaboradores son nuestro principal activo. Las personas son un factor fundamental para el cumplimiento de nuestros objetivos organizacionales y la gestión de nuestros negocios. Día a día generamos nuevas y mejores prácticas en la Empresa, para contar con un equipo comprometido, preparado, de calidad, en el que podamos cultivar bienestar, generando un balance en sus vidas.

Nuestro enfoque de trabajo se centra en los siguientes temas:

- Igualdad de oportunidades
- Desarrollo de nuestra gente
- Cultivando bienestar
- Ambiente saludable y seguro
- Derechos Fundamentales del Ser Humano

Información sobre empleados (102-7) (102-8)

Empleados por categoría	CFS LOGISTICS
Empleados administrativos	199
Empleados operativos	-
Hombres	176
Mujeres	23
Empleados a término indefinido	199
Empleados a término fijo	-
Total de empleados	**199**

(103-2) Desde la primera interacción con las personas, en el proceso de atracción, reclutamiento y selección, contamos con políticas y estrategias que aseguran igualdad de oportunidades y permiten la vinculación de talentos idóneos que no sólo tienen competencias técnicas, sino que comparten nuestros principios y valores corporativos y ante todo, son excelentes seres humanos.

Para nosotros es un orgullo contar con el talento humano que ha llevado a la Compañía a pensar y a actuar diferente, con altos estándares de desempeño, un gran compromiso y mucha recursividad, focalizados en la generación de valor para nuestros grupos de interés. En 2021 seguiremos contando con la mejor gente y seguiremos siendo el mejor lugar para trabajar.

« El 2020 fue un año sin precedentes. El COVID-19 nos reafirmó que nuestro pilar estratégico: **"La mejor gente en el mejor lugar para trabajar",** es el motor fundamental para superar los más grandes retos, incluyendo los que trae una pandemia. »

Ante esta nueva realidad mundial, nuestra prioridad fue la seguridad y salud de todos nuestros colaboradores. Implementar los debidos protocolos, socializarlos, interiorizarlos, auditarlos y asegurar una cultura de autocuidado, nos ha permitido mantener la operación bajo un ambiente seguro. Adicionalmente, mantener el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo nos permitió disminuir la frecuencia y severidad de los accidentes de trabajo respecto al 2019.

Siempre hemos hablado de la importancia de mantener un ambiente seguro y saludable, pero la pandemia nos trajo retos inmensos, porque ambientes que antes eran seguros, pasaron a ser vulnerables y la implementación de prácticas adicionales se llevaron toda nuestra atención y priorización.

Formaciones, celebraciones y reuniones virtuales, capacitaciones presenciales con un número pequeño de asistentes, son algunas de las prácticas e incluso retos que vale la pena mencionar, que por motivo de la pandemia se aceleraron y nos "obligaron" a implementarlas de una manera más ágil y general, lo que nos confirmó y enseñó tanto como personas y

como Empresa, que podemos hacer las cosas de manera diferente.

Preparamos a nuestro primer nivel directivo en habilidades de liderazgo a distancia, con el fin de suministrarles las herramientas que les permitiera gestionar a sus equipos de manera remota, manteniendo la cercanía y productividad con los mismos.

La pandemia hizo aflorar, aún más, nuestra creatividad para celebrar las fechas especiales tanto de nuestros colaboradores como las organizacionales. Estuvimos ahí para demostrar, una vez más, que, a pesar de las circunstancias, somos la Familia.

Covid-19 se convirtió en la constante a la hora de ejecutar los planes de trabajo y, por tanto, hay que declarar planes de trabajo inconclusos, pero con un aprendizaje inmenso. La prioridad en la Seguridad y Salud en el Trabajo, por tema de pandemia, nos hizo suspender programas, ajustar otros, que con las restricciones no lograron las metas propuestas, pero con el constante reto de seguir repensando cómo hacer las cosas diferentes.

Información sobre empleados (102-8) (103-3)

Porcentaje de empleados por categoría	CFS LOGISTICS
Administrativos	100%
Operativos	0%
Hombres	88,44%
Mujeres	11,56%
Empleados a término indefinido	100%
Empleados a término fijo	0%
Empleados entre 18-28 años	21,61%
Empleados entre 29 y 39 años	44,72%
Empleados entre 40 y 50 años	12,56%
Empleados entre 51 y 60 años	14,07%
Empleados mayores de 60 años	7,04%

Empleados por antigüedad (HS-1)

	CFS Logistics
Menos de un año	25
De 1 a 5 años	108
De 6 a 10 años	17
De 11 a 20 años	35
De 21 años o más	14

Contrataciones y rotación (401-1)

Nuevas contrataciones	CFS LOGISTICS
Entre 18-28 años	12
Entre 29 y 39 años	12
Entre 40 y 50 años	4
Entre 51 y 60 años	0
Hombres	25
Mujeres	3
En la región Urabá	28
Total nuevas contrataciones	**28**

Tasa de contratación **14%**

Retiros por tipo

	CFS Logistics
Voluntarios	11
Por pensión	0
Con justa causa	4
Sin justa causa	14
Por mutuo acuerdo	0
Por vencimiento de contrato	0
Por muerte	0
TOTAL	**29**

Tasa de rotación voluntaria **5%**

Tasa total de rotación **15%**

«
Nuestra filosofía corporativa se rige por el principio de igualdad de oportunidades, plasmado en las políticas de selección, formación, contratación y compensación.»

Retiros por edad y región

	CFS Logistics
Entre 18-28 años	4
Entre 29 y 39 años	3
Entre 40 y 50 años	3
Entre 51 y 60 años	0
Mayores de 60 años	1
Hombres	9
Mujeres	2
Urabá	11
Área Metropolitana de Medellín	0
Total retiros	**11**

Permisos parentales (401-3)

El 100% de nuestros empleados tienen derecho de acceder a permisos parentales.

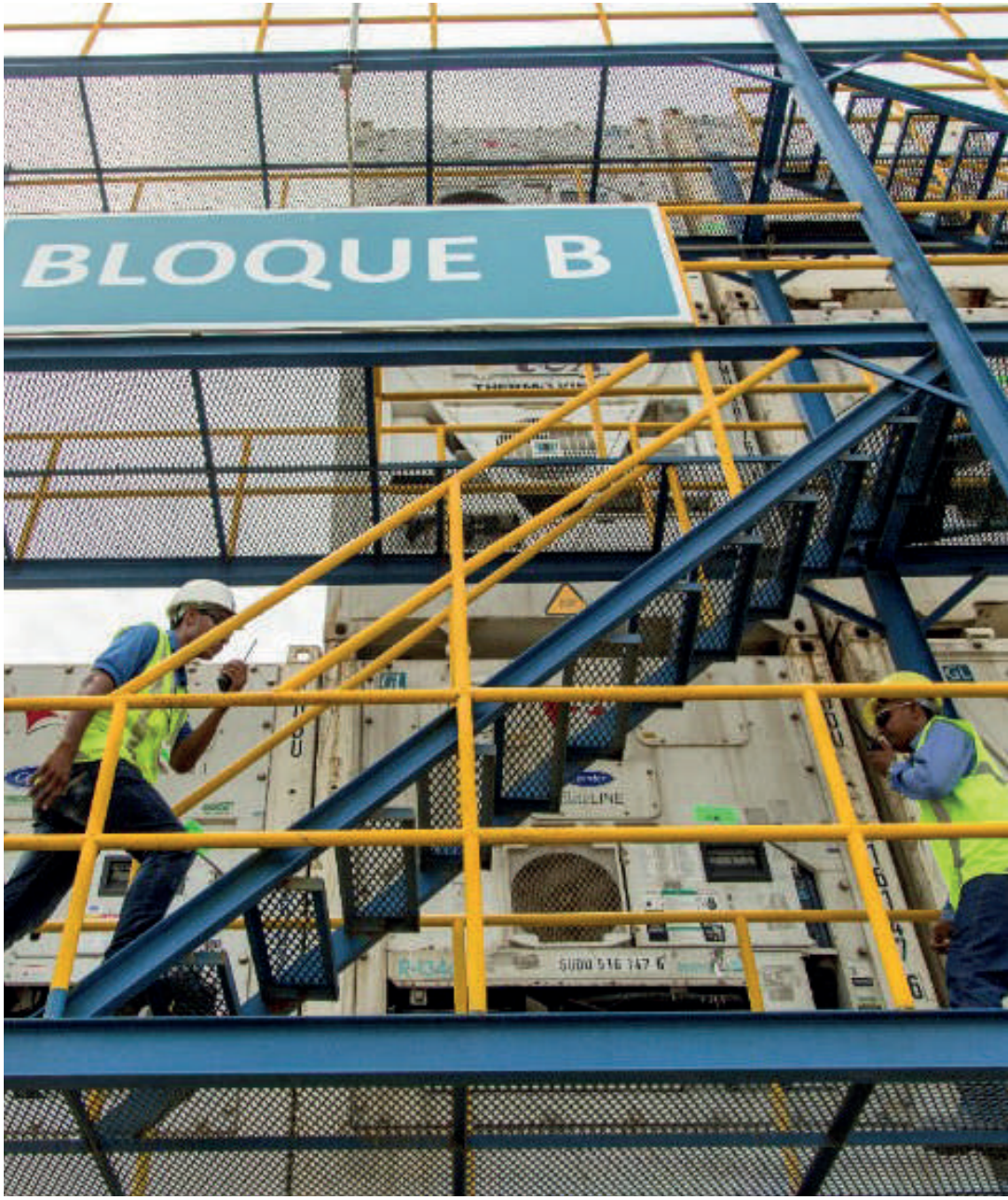
Nuevas contrataciones	CFS LOGISTICS
Hombres que disfrutaron licencia por paternidad	7
Mujeres que disfrutaron licencia por maternidad	0
Hombres que se reincorporaron al trabajo después de finalizar su licencia de paternidad	7
Mujeres que se reincorporaron al trabajo después de finalizar licencia por maternidad	0
Hombres que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo	5
Mujeres que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo	3
Tasa de regreso al trabajo	100%
Tasa de retención	100%

Cultivando bienestar

Número de empleados que recibieron beneficios de tiempo (401-2)

Número de empleados beneficiados	CFS Logistics
Horario especial en Navidad y Semana Santa	17
Día libre 24 y/o 31 de diciembre	29
Tarde libre en el mes de cumpleaños	18
Política de calamidad doméstica	52
Un compensatorio por cada dos años de antigüedad	16
Total beneficios de tiempo otorgados a empleados	**132**

Número de empleados beneficiados	CFS Logistics
Descuentos en droguerías	0
Descuentos en hospitalización clínicas	0
Descuentos en ópticas	2
Póliza de vehículos	13
Póliza de vida patronal	201
Póliza de vida voluntaria	80
Medicina prepagada	0
Total empleados beneficiados con convenios	**296**



Beneficios

Número de empleados beneficiados	CFS Logistics
Graduaciones	1
Matrimonios	0
Nacimientos	5
Fallecimientos	0
Elementos ortopédicos	0
Detalle de cumpleaños	204
Detalle de Navidad	0
Total beneficios de presencia institucional otorgados a empleados	**210**

Número de empleadas beneficiadas	CFS Logistics
Mujeres que ingresaron al programa de estado de gestación	1
Mujeres que ingresaron al programa de lactancia materna	1
Total	**2**

Banafé cambió de imagen y ahora es **FeGreen**

Fegreen
FONDO DE EMPLEADOS GREENLAND
¡Por nuestro bienestar!

Fondo de empleados	2020
Número de asociados	3.605
% de asociados	76%
Número de créditos entregados	6.589
Monto de créditos entregados	$9.541.887.139
Ahorros captados	$5.110.747.314

Desarrollo de nuestra gente (404-2) (HS-2)

En la Compañía, debido a las medidas implementadas para evitar el contagio y propagación del Covid-19, entre las cuales se encontraba la prohibición de aglomeraciones con el personal; trascendimos con la formación virtual, conectándonos con universidades y entidades especializadas para continuar formando a nuestra gente a través de sesiones, foros, seminarios, talleres, entre otros, ejecutados en esta modalidad. Las formaciones realizadas se enfocaron en los siguientes temas:

- **Formación tecnológica en el manejo de aplicación Microsoft Teams,** para comunicación y colaboración de equipos.
- **Formación en Eurodoc SAP ERP** para realizar la transición de gestión de facturas físicas a facturas digitales.
- **Formación en política y protocolos Covid-19** para evitar el contagio y propagación del virus, orientados a informar los síntomas de alerta, medios de reporte y autocuidado.
- **Formación en las certificaciones de normas** BASC, NGS, PBIP, SAGRILAFT, para garantizar su sostenimiento.
- **Formación en metodologías de mejora continua TPM y 5S,** en los centros de trabajo aplicables.
- **Formación en actualizaciones relacionadas con normatividades técnicas,** entre otras, para continuar fortaleciendo las competencias laborales de nuestra gente.
- **Formación en habilidades blandas,** con nivel de supervisión y coordinación para fortalecer sus habilidades para gestionar sus equipos de trabajo, de forma efectiva.
- **Formación en habilidades de liderazgo,** dirigido a los empleados de primer nivel, para gestionar equipos de manera remota y a distancia, dado el contexto de la emergencia sanitaria Covid-19.
- **Actividades de formación a todos los niveles de la Organización,** en trabajo en equipo, cohesión y conexión del personal con el negocio, para continuar realizando sus actividades productivamente y generando valor de forma remota y a distancia.

(405-1)

Participación de la mujer	CFS LOGISTICS
Número de cargos directivos (Jefaturas, Direcciones, Gerencias)	9
Número de mujeres en cargos directivos	2
Porcentaje de mujeres en cargos directivos	**22,22%**

Ambiente saludable y seguro (403-7)

La Seguridad y la Salud en el Trabajo son fundamentales para la sostenibilidad del negocio; es por esto por lo que trabajamos de manera permanente para fortalecer una cultura enfocada en lograr que la seguridad sea un estilo de vida; de tal manera que cada colaborador tenga como línea de actuación el autocuidado. Estamos convencidos de que invertir en Seguridad y Salud genera desarrollo, oportunidades y competitividad, por medio de acciones que ayudan a transformar y mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores y contratistas.

(403-3) Contribuir a generar condiciones adecuadas del ambiente laboral para la promoción y prevención de riesgos, el cuidado mental y físico de los empleados y la generación de percepción y de condiciones reales de seguridad en el trabajo, hacen parte de nuestra misión. Esto se logra con el cumplimiento de normativas y reglamentos, con los que promovemos una cultura de autocuidado, a través de procesos de formación, acompañamiento y comunicaciones.

Nota: Los índices se calcularon con una constante (K) de 240.000 horas, de acuerdo a la normatividad colombiana.

(403-9) (403-10)

Lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales*	CFS LOGISTICS
EMPLEADOS	
Número total de trabajadores	199
Número de accidentes	20
Días de ausencia por accidentes	148
Tasa de accidentalidad	1%
Número de enfermedades laborales	1
Días de ausencia por enfermedades laborales	5
Total de accidentes no incapacitantes	8
Total de muertes por accidente	0
Total de muertes por enfermedad laboral	0
Número de incapacidades por enfermedad común	855
Horas trabajadas	656.207
Días trabajados	72.583
Días perdidos (sin incluir vacaciones o permisos sindicales)	1.584
Índice de frecuencia de accidentes/K	7
Índice de severidad días perdidos/K	54
Índice de frecuencia de accidentes de trabajo incapacitantes	4
Eventos de ausencia por causas de salud	176
Índice de frecuencia de ausentismo	64
Índice de severidad de ausentismo	579

(403-6) En el año 2020 asumimos, aprendimos y emprendimos un gran reto para prevenir y proteger la salud de nuestra gente, llevando a cabo actividades por fases que contrarrestaron el riesgo de contagio del COVID-19 a todo el personal y a su vez mantener la continuidad del negocio.

La primera fase de este gran reto fue establecer una política de bioseguridad alineada al marco normativo, acompañada de sus respectivos protocolos que brindan las herramientas de orientación, promoción y adopción de acciones para la reducción de exposición al riesgo y al mismo tiempo, ofrecer un parte de tranquilidad a la comunidad en general.

Debemos entender que los protocolos por sí solos no se desarrollan, por lo tanto, conformamos y capacitamos un equipo evaluador para realizar revisiones semanales, monitoreando el cumplimiento de la política y normas de seguridad en los centros de trabajo.

La segunda fase se basó en la adecuación de ambientes de trabajo y campañas de sensibilización para motivar en el personal la cultura del cuidado a nivel intra y extralaboral. Instalamos lavamanos al ingreso de los centros de trabajo y puntos de desinfección estratégicos con gel antibacterial. Adicionalmente, la Compañía inició y ha mantenido durante la pandemia suministro de tapabocas, señalización, demarcación y campaña activa informativa.

La tercera fase fue implementar programa de vigilancia epidemiológica que nos permitió identificar, monitorear y realizar el seguimiento al estado de salud de las personas con síntomas, caso sospechoso o confirmado como positivo.

La mitigación de contagios y continuidad del negocio fue producto de todas las medidas tomadas a nivel de Compañía, en especial, a la identificación oportuna y evaluación de casos reportados por los diferentes canales de comunicación establecidas como: la línea interna de uso exclusivo para COVID-19, correo electrónico o avisos emergentes emitidos directamente desde el sistema de nómina, que nos permitió establecer aislamientos preventivos, levantar cercos estrechos de casos positivos, montar la logística y llevar a cabo la prácticas de pruebas rápidas de antígeno a través de las IPS prestadoras del servicio y desinfectar todas los centros de trabajo donde se dio el caso positivo.

Por otra parte, mantuvimos activamente gestión ante las EPS y Secretarías de Salud Territorial para la atención oportuna, atenciones médicas y altas de reintegro laboral del personal aislado por sintomatología, caso positivo o cerco estrecho.

Otros resultados de nuestra gestión

0 muertes por accidente o enfermedad laboral

RETOS Y METAS DE SOSTENIBILIDAD 2021

Ambiente saludable y seguro

- Disminuir los accidentes de trabajo en un 7%.

Nuestra gente
Comunidades

FGL
FUNDACIÓN GREENLAND

Comunidades

(103-1) En CFS Logistics, desde nuestra filosofía corporativa, tenemos el propósito de cultivar un futuro social y bienestar para los empleados, sus familias y las comunidades de la zona de influencia y otras comunidades estratégicas, a través de nuestra Fundación Social.

Nuestro modelo de inversión social se enfoca en el reconocimiento de la familia, como eje de los cambios sociales, el barrio como desarrollador de comunidad y la comunidad como centro de los procesos sociales, consolidando la estrategia de responsabilidad social en las regiones.

Nos enfocamos en 4 pilares estratégicos integrales que abordan a la primera infancia, adolescentes y jóvenes, adultos y adultos mayores, con un enfoque en la familia, el barrio y la comunidad; estos son:

Formación para la vida

Salud para el bienestar de las familias

Deporte social y competitivo, y cultura

Vivienda más allá de las paredes e infraestructura comunitaria (203-1)

Consolidamos nuestro modelo de intervención bajo 6 tipos de acciones (trámites, visitas domiciliarias, asesorías, remisiones, encuentros y formaciones) que, por el COVID-19, requirieron mayor esfuerzo hacia la virtualidad para no alejarnos de las comunidades. Así, activamos mecanismos digitales desde los diferentes pilares: videos formativos, redes sociales, videollamadas, asesorías telefónicas y cartillas formativas de autocuidado en el hogar, entre otros.

Igualmente, se duplicaron los apoyos humanitarios a los más vulnerables, por medio de canastas alimentarias. Destacamos nuestra capacidad adaptativa mediante la tecnología y las telecomunicaciones, avanzando en nuestra labor social, de forma consciente y responsable.

La confianza de las familias y las comunidades hacia la Fundación permitió que nuestra metodología de trabajo social se enfocara hacia la virtualidad en la mayoría de los proyectos y la semi-presencialidad, con todos los protocolos de bioseguridad, en los momentos del acompañamiento con las canastas alimentarias; fortaleciendo, aún más, nuestro pilar de Formación para la vida y resiliencia, en estos momentos tan complejos para el país y el mundo.

(413-1) (103-2) Algunos de nuestros resultados:

Salud para el bienestar de las familias

Beneficiamos a 7 personas, 5 a través de proyectos de vivienda saludable, y 2 a través del proyecto de nutrición.

Deporte social y competitivo, y cultura

Desde el Club Deportivo FGL apoyamos al hijo de una de nuestras empleadas en su proceso de formación a nivel competitivo en Atlético Nacional.

Vivienda más allá de las paredes e infraestructura comunitaria

Beneficiamos a 15 familias con la postulación y asignación de subsidios de vivienda nueva y de mejoramiento de vivienda. Así mismo, apoyamos a 6 empleados con la participación en el proyecto de vivienda Papagayo, quienes recibieron su vivienda de Interés Social-VIS.

Formación para la vida

Realizamos dos momentos de formación saludable, durante la Semana de la Salud contando con la participación de 120 personas, e iniciamos, con la gestión de los socios, para la promoción del deporte y el acceso a la ruta de becas para los jóvenes que tienen dichos programas en sus líneas estratégicas.

Vivienda más allá de las paredes e infraestructura comunitaria

Acompañamos la postulación al subsidio de vivienda nueva y mejorada, de Comfama, logrando de esta forma 3 personas postuladas; además por medio de esta gestión tuvimos 1 persona asignada por la Caja de Compensación.

RETOS Y METAS DE SOSTENIBILIDAD 2021

Desarrollo local y regional

- **Alianza para el desarrollo portuario de Urabá, con el apoyo de PINCEL,** liderada por diferentes entidades de la región, la cual tiene como prioridad realizar un plan maestro social.
- **Alianza con el ICBF para la operación del proyecto SACÚDETE en Nueva Colonia,** en el municipio de Turbo con proyección a otras localidades en el enfoque de industria verde y naranja.
- **Alianza para el Desarrollo Colectivo de 17 Fundaciones de la AFE Antioquia** para el cuarto año de sostenibilidad de las comunidades, la cual beneficiará a 391 Familias de los municipios de San Juan y San Luis, en Antioquia.
- **Alianza con CorpoUrabá** para el acompañamiento técnico y formación ambiental de las comunidades de Urabá.

Formación para la vida

- Realizar la formación en finanzas personales a **88 familias** del Eje Bananero, comunidad interna.
- Realizar la formación para defensores ecológicos: **100 niños y jóvenes,** en comunidades vecinas de Urabá.

Vivienda más allá de las paredes

- Apoyar el mejoramiento de **37 viviendas,** ubicadas en el Eje Bananero, de la comunidad interna.
- Culminar nuestro proyecto del **CIC (Centro de Integración Comunitaria)** de Nueva Colonia-Turbo, el cual se encuentra en construcción y beneficiará a la comunidad interna y vecina.

Salud para el bienestar de las familias

- Aumentar Nutrición con Afecto - 400 niños, jóvenes y madres en el Eje Bananero, de la comunidad interna.
- Acompañamiento nutricional integral a 50 madres gestantes y lactantes, en el Eje Bananero y Soporte Envigado, de la comunidad interna.

Deporte social, competitivo y cultura

- Aumentar nuestros beneficiarios del Centro Integral de Formación Deportiva - CIFD: **200 niños, niñas y jóvenes en el Eje Bananero,** de la comunidad interna.

Nuestra huella ambiental

Nuestra huella ambiental

(103-1) Para CFS Logistics el respeto por el medio ambiente y el uso responsable de los recursos naturales, hacen parte de nuestras premisas que están enfocadas en proteger y conservar la biodiversidad por medio de buenas prácticas, que permitan el mantenimiento de los ecosistemas y a su vez generen un desarrollo integral de nuestra labor.

Por esta razón, implementamos acciones para la protección, conservación y el manejo integral de los impactos ambientales. Con estas acciones garantizamos la permanencia del negocio en el tiempo, teniendo en cuenta las expectativas de nuestros grupos de interés y la gestión oportuna de los riesgos.

(103-2) Como parte de nuestra gestión ambiental, definimos lineamientos, donde nos trazamos los objetivos que queremos lograr en el mediano y largo plazo y ejecutamos acciones responsables que logren una disminución de los impactos generados en el medio ambiente. Estamos comprometidos con la protección y restauración del hábitat para tener mejores condiciones ambientales donde operamos.

Para lograr la disminución de impactos, llevamos a cabo acciones responsables, como la medición de huella de carbono, de donde se derivan planes y estrategias en el corto y mediano plazo; el cuidado de fuentes hídricas, el uso de energías renovables y la gestión adecuada de los residuos.

- **Biodiversidad**
- **Gestión del agua**
- **Gestión de la energía**
- **Gestión de emisiones y cambio climático**
- **Gestión de residuos**

(103-3) Nuestro compromiso ambiental está vigente y seguimos dando cumplimiento a los requisitos establecidos por la autoridad ambiental. Sensibilizamos al personal respecto al uso eficiente del agua, la protección de la fauna, la separación correcta de residuos y su disposición final.

Gestión del agua
(303-1) (303-3)

Mediante el control cuidadoso del recurso hídrico, aseguramos la permanencia a largo plazo del negocio y la disponibilidad de éste para los grupos de interés que se encuentran cerca de nuestras operaciones.

A través de nuestra estrategia de gestión del agua, contribuimos a la preservación de la cantidad, calidad y disponibilidad de este recurso de valor para el ecosistema, así como para las comunidades vecinas.

Captación

El agua subterránea es la principal fuente de abastecimiento y se extrae mediante concesiones de pozos. La autoridad ambiental mensualmente vigila el impacto causado en el proceso de extracción de agua.

3 pozos profundos.

71.283 m³ de agua captada por la fuente.

77.438 m³ de agua captada proveniente de fuentes subterráneas.

Gestión de la Energía

(305-1) (305-2) (305-4) (302-1) (302-3) (302-4)

El uso responsable de la energía es un pilar fundamental para CFS Logistics. Trabajamos diariamente con procesos de ecoeficiencia, buscando la menor intensidad energética y al mejor costo. Gestionamos las estrategias para la reducción de los riesgos y el aprovechamiento de oportunidades derivadas de la disponibilidad de energéticos y su uso adecuado.

Energía Verde epm

De la mano de EPM accedemos al servicio de energía eléctrica limpia, hacemos parte de un grupo selecto de compañías que operan con Energía Verde; es decir, con energía generada por medio de fuentes 100% renovables, lo cual es avalado por medio de Certificados de Energía Renovable Internacionales (I-REC). Contamos con el sello Energía Verde EPM como parte de nuestro compromiso ambiental al promover la generación de energía eléctrica con base en fuentes renovables.

9.807.730 kw/h
consumo de energía

Gestión de emisiones y cambio climático

Huella de Carbono

Dentro de nuestros retos se encuentra la **mitigación de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero-GEI.**

Metodología Huella de Carbono

Las emisiones alcance 1 y alcance 2 de la huella de carbono incluyen la medición para las siguientes fuentes de emisión:

- Consumo de combustibles (diésel, gasolina, gas propano, diésel marino, gasolina para aviones).
- Consumo de gases refrigerantes (R404A, R134A, R410A, R141B, R123).
- Consumo de energía eléctrica convencional.
- Uso de aceites lubricantes.
- Consumo de gases para soldadura.
- Uso de extintores.
- Descomposición de materia orgánica en pozos sépticos.

8.517,290 Ton CO_2 eq

Alcance1: **6.908,822**

Alcance 2: **1.608,468**

Nuestro compromiso es mantener procesos logísticos responsables con el ambiente, donde las emisiones de forma directa de los gases, por ejemplo, de combustibles fósiles en maquinaria o los vehículos de la Organización y de los trabajadores a nuestro servicio, por pérdidas de gases refrigerantes, o por reacciones químicas durante los procesos, sean realizados con la tecnología y la escogencia de insumos menos generadores de emisiones; buscando la armonía y sincronización de las actividades generadoras de valor por la razón de ser del negocio y el ambiente.

La visión de nuestra Huella de Carbono va encaminada en las siguientes actividades:

Disminuir el consumo de los Gases Refrigerantes que tienen mayor impacto en la huella y pasar a gases más amigables en Ton de CO_2 eq.

Reducir el consumo de energía eléctrica - Establecer procesos eficientes que generen el ahorro de energía, igualmente aumentar la proporción de energía eléctrica adquirida de fuentes con bajas emisiones de gases de efecto invernadero.

Estudiar la posibilidad de renovar paulatinamente la flota vehicular y/o generar eficiencias en los procesos logísticos, dado que las emisiones asociadas al ACPM son representativas en la Huella de Carbono corporativa.

Gestión de residuos (306-2)

Somos responsables con el aprovechamiento de residuos; de esta manera, logramos minimizar los impactos asociados a la disposición de éstos. Los procesos de recolección, disposición, reciclaje y reúso de materiales son prácticas constantes en CFS Logistics. En 2020 continuamos con las buenas prácticas de recolección y disposición de residuos.

1.251 Kg
de residuos ordinarios entregados a relleno sanitario

1.496 Kg
de residuos peligrosos entregados a relleno sanitario

En nuestro negocio logístico también iniciamos con la implementación de prácticas de economía circular, en el 2020:

Reciclamos **4.124 gal de aceites de motor**

Reciclamos **2.956 kg de cartón y papel**

Recopilamos y dispusimos de manera adecuada **113 kg de baterías y pilas**

RETOS Y METAS DE SOSTENIBILIDAD 2021

Gestión de emisiones y cambio climático

- Realizaremos un diagnóstico y plan de recuperación del gas refrigerante utilizado en la reparación de contenedores, en nuestros terminales portuarios, con el fin de minimizar nuestros impactos generados en la Huella de Carbono.

Gestión del agua

- Medición del consumo del agua en procesos críticos de nuestra operación logística y portuaria, para definir futuras acciones de eficiencia.

CFS
LOGISTICS

www.cfslogistics.co