



**Informe de Sostenibilidad
y Responsabilidad Social
Empresarial
— 2020 —**

Seguridad Atlas es una compañía de seguridad privada con más de 46 años de experiencia en el mercado ofreciendo soluciones integrales de seguridad y prevención de riesgos en los diferentes sectores y centros económicos del país a través de sus 24 sedes (16 sucursales y 8 agencias) ubicadas a lo largo del territorio nacional, operando en más de 400 municipios donde se mantiene a la vanguardia en los programas de mejoramiento continuo, garantizando una excelente prestación de sus servicios.

Su razón de ser se ha basado en el desarrollo del ser humano haciendo énfasis en la calidad y la tecnología de punta, para brindar tranquilidad y confianza a sus clientes; corroborando su posición como una Organización de clase mundial a través de un amplio portafolio de productos y servicios en gestión de riesgos y seguridad integral.

La Responsabilidad Social Empresarial es parte integral de la estrategia corporativa del Grupo Atlas. Gracias a nuestra misión enfocada en la innovación y tecnología como ejes centrales del desarrollo y crecimiento, hemos sido reconocidos como la primera compañía del sector de la seguridad privada certificada en innovación por el Global Innovation Management Institute.

Seguridad **ATLAS**





Principios y valores corporativos

Con el nuevo ejercicio estratégico de la Compañía se redefinieron los principios corporativos los cuales están vigentes desde el año 2018.

Innovación



Integridad



Profesionalismo



Pasión por el servicio



Responsabilidad Social Empresarial



Visión

Consolidarnos en el 2022 como el grupo empresarial de clase mundial más moderno e innovador en Gestión Integral de Riesgos en Seguridad.



Misión

Protegemos y optimizamos la operación de nuestros clientes respaldando la continuidad de su negocio, con talento humano competente, alto desarrollo tecnológico e innovación.



A partir de una filosofía de Responsabilidad Social Empresarial, el Grupo Atlas de Seguridad Integral se fundamenta en cuatro pilares: Buenas Prácticas de Administración, Código de Buen Gobierno Corporativo, Código de Ética y Protocolo de Familia, desde una perspectiva de Gestión Integral de Riesgos y soportado en su Sistema Integrado de Gestión, logrando así ser reconocida como una empresa innovadora, responsable socialmente, admirada y con excelente servicio al cliente.

Nuestra promesa de **VALOR**

Apoyamos la continuidad del negocio y generamos valor a nuestros clientes a través de la gestión integral de sus riesgos, el diseño de soluciones para control, prevención, protección y predicción incrementando el costo-efectividad de sus procesos mediante la combinación de tecnología, conocimiento y talento humano.



Atributo del producto y/o servicio

Integrador de tecnología,
conocimiento y talento humano.

Gestión de riesgos y
continuidad del negocio.

Innovación.

Amplio cubrimiento.

Costo – efectividad.



Relaciones

Excelencia en el servicio.

Conectividad con el cliente.

Socios de largo plazo



Imagen

Integridad.

Responsabilidad Social.

Credibilidad. Dinamismo.o

Carta del Presidente



Es un gusto para mí presentarles nuestro informe de sostenibilidad y responsabilidad social del año 2020, el cual está **basado en los estándares Global Reporting Initiative GRI de la ONU, haciendo énfasis en el reporte de 3 dimensiones: económica, social y ambiental.** Este año adicionalmente podemos evidenciar como sale a flote un tema tan trascendental y difícil como el que vivimos mundialmente durante todo el 2020, y es la pandemia por COVID-19, un suceso que marco nuestra historia permitiéndonos ser más conscientes de nuestro entorno laboral y familiar. Tuvimos altibajos y pruebas que nos enseñaron a ser más fuertes y persistentes, y por eso hoy estamos con la convicción intacta, seguros de que continuaremos fortaleciéndonos para enfrentar día a día nuevos retos y metas del futuro.

En Seguridad Atlas, ya somos más de 11.000 colaboradores que hacemos parte de una misma familia que continúa trabajando por la seguridad de nuestro país, la innovación, la transformación digital y el bienestar de nuestra gente.

En este informe, nuestros grupos de interés pueden conocer aspectos de nuestra organización y como desde nuestro quehacer diario trabajamos en pro del desarrollo económico, el beneficio de nuestros colaboradores y la preservación del medio ambiente.

Nuestros colaboradores se han venido capacitando constantemente con el fin de brindar a nuestros clientes un servicio íntegro y eficaz, y precisamente en el año 2020, gracias a nuestro Campus Virtual UniAtlas, un sitio web en donde nuestros colaboradores pueden estudiar bajo modalidad virtual, diplomados y cursos en gestión de riesgos,

finanzas, habilidades gerenciales, comunicación, bioseguridad entre otros; **conseguimos que nuestro Campus logrará con relación al año 2019 un incremento del 777% en los colaboradores impactados con 10.077 personas vinculadas y un incremento del 3,289% participaciones con 68.392 vinculaciones.**

Día a día nos esforzamos más para que nuestros proyectos y programas brinden soluciones estratégicas e integrales a nuestros clientes, logrando así ser una empresa de seguridad reconocida por sus buenas prácticas en el sector.

A pesar del difícil 2020 por el que atravesamos mundialmente, **la compañía se mantuvo en el compromiso y apoyo para todos sus colaboradores, teniendo un total de 18.510 colaboradores impactados con el plan de beneficios 2020**, el cual tiene como objetivo desarrollar acciones encaminadas a mejorar las condiciones sociales y culturales del personal y adicionalmente con el objetivo de motivar a nuestro personal para continuar desarrollando sus labores de forma sobresaliente y de la mano con nuestros objetivos estratégicos, durante este año continuamos con nuestro plan de incentivos donde la compañía invirtió un total de \$628.081.073 en cuadro de honor y bonificaciones de fin de año.

Los logros y retos presentados en este informe sin duda alguna serán la base para seguir construyendo y consolidando una compañía en la que soñamos continuar aportando a la seguridad de Colombia.

Atentamente

RICARDO FELIPE QUINTERO LOPEZ

Presidente Grupo Atlas de Seguridad Integral

Carta del Gerente General



El año 2020 fue un año que marcó nuestra historia. La crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 trajo para nosotros como organización y para cada uno de nuestros colaboradores, nuevos retos para seguir avanzando, fue un año de esfuerzos, sacrificios y pérdidas que marcarán para siempre nuestra vida, pero gracias a cada uno de nuestros colaboradores, socios, clientes y grupos de interés que continúan confiando plenamente en nuestra empresa y en el propósito de aportar a nuestro país, podemos decir que **Seguridad Atlas confirma su liderazgo, supera las adversidades y se reinventa con nuevos productos, alcanzado nuevos mercados donde la innovación, la transformación digital y el bienestar de nuestra gente son pilares fundamentales de nuestra estrategia.**

En el año 2020 cumplimos 46 años en el mercado como una empresa sólida, perdurable y de alta imagen y reputación en el mercado, **continuamos con el propósito de convertirnos en una compañía de cobertura regional, centrada en tecnología con ecosistemas seguros para brindar tranquilidad de nuestros clientes con soluciones integrales.** En Atlas trabajamos en la transformación digital y durante el año consolidamos nuestro ERP, lanzamos nuevos productos, mejoramos procesos y gestionamos nuestro talento que nos permite afianzar la estrategia y la satisfacción de nuestros grupos de interés.

Es un gusto presentarles nuestro reporte de Sostenibilidad y Responsabilidad Social Empresarial realizado bajo estándares GRI, correspondiente al periodo 2020, en este documento podrán encontrar lo qué es Seguridad Atlas y toda la información de nuestra organización en sus 3 dimensiones, social, económica y ambiental,

adicionalmente podrán evidenciar como vivimos y abordamos dentro de nuestra compañía todo lo referente a la pandemia mundial durante el año 2020.

En la dimensión social hablamos de nuestro compromiso con la comunidad y como trabajamos por el bienestar de nuestros colaboradores y sus familias; **en la económica**, reportamos nuestros ingresos, inversiones, gastos y demás temas de interés contables para nuestros grupos de interés. **En la dimensión ambiental** contamos sobre cómo hemos trabajado por el medio ambiente, datos significativos sobre consumos y estrategias para minimizarlos.

Finalmente agradezco a todos los que con su esfuerzo y compromiso diario hacen que esta empresa sea más sostenible y perdurable en el tiempo.

Mil Gracias.

Atentamente

Luis Fernando García Taquino

Gerente General de Seguridad Atlas

Carta de conformidad por el ICONTEC

DECLARACIÓN DE CONFORMIDAD



Declaración "De Conformidad" con la Guía

Informe de Sostenibilidad y Responsabilidad Social Empresarial 2020 - Seguridad Atlas Ltda.

Este informe ha sido preparado exclusivamente en interés de la empresa **Seguridad Atlas Ltda.**

Se ha realizado la revisión de la adaptación de los contenidos del Informe de Sostenibilidad y Responsabilidad Social Empresarial 2020 - Seguridad Atlas Ltda. de acuerdo con lo señalado en la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad de Global Reporting Initiative - GRI Standards y el procedimiento para la verificación de informes de sostenibilidad elaborada por **Icontec**.

La preparación, el contenido y la declaración de opción "De conformidad" esencial del Informe Verificado, es responsabilidad de la dirección de la empresa Seguridad Atlas Ltda.; así como definir, adaptar y mantener los sistemas de gestión y el control interno de los que se obtiene la información.

Nuestra responsabilidad es emitir un informe independiente basado en los procedimientos aplicados en nuestra revisión limitada, la cual se planeó y se llevó a cabo de acuerdo con el protocolo para el Servicio de Verificación de Reportes de Sostenibilidad de Icontec, basado en las directrices del GRI.

El alcance del compromiso de aseguramiento se desarrolló según lo acordado con **Icontec**. Incluyó la verificación de una muestra de las actividades descritas en el informe y una revisión de la aplicación de los principios y los contenidos básicos generales y específicos que presentan el desempeño en sostenibilidad del período 2020-01-01 y 2020-12-31.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión y verificación de la información presentada en el Informe de Sostenibilidad y Responsabilidad Social Empresarial 2020 - Seguridad Atlas Ltda., que nos permite emitir una conclusión sobre la existencia y alcance del cumplimiento de los principios de transparencia por parte de la organización y una conclusión sobre la fiabilidad de sus estándares generales.

El trabajo de revisión ha consistido en la recopilación de evidencias, e incluyó entrevistas con personal de las diversas áreas de la empresa, responsables de la determinación de materialidad y del enfoque de gestión que han participado en la elaboración del Informe de sostenibilidad. El énfasis recae en la fiabilidad de la información.

La verificación externa fue conducida por el equipo de Icontec entre el 2021-07-07 y 2021-07-08 de forma remota a causa de la situación de emergencia sanitaria por Covid-19. A continuación, se describen los procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo, que se aplicaron para alcanzar nuestras conclusiones:

- Lectura y revisión previa del Informe de Sostenibilidad y Responsabilidad Social Empresarial 2020 - Seguridad Atlas Ltda. terminado para la revisión de las actividades realizadas por Seguridad Atlas Ltda. con relación y consideración de sus partes interesadas, así como la cobertura, relevancia e integridad de la información en función del entendimiento de la empresa de los requerimientos de sus grupos de interés.

F-PS-072
Versión 06

Página 1 de 3

DECLARACIÓN DE CONFORMIDAD



- Elaboración del plan de verificación, enviado a la empresa el 2021-07-01. No se hicieron ajustes al plan.
- Análisis de la adaptación de los contenidos del Informe a los criterios "de conformidad" con la Guía Para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad" del Global Reporting Initiative - GRI Standards.
- Reuniones con el personal responsable de los diferentes contenidos que integran el Informe, para conocer los enfoques de gestión aplicados y obtener la información necesaria para la verificación externa. Se desarrollaron 6 entrevistas con cada uno de los procesos responsables de las actividades, seleccionados en nuestro ejercicio de verificación los días 2021-07-07 y 2021-07-08.
- Análisis del proceso de diseño del Informe de Gestión y de los procesos para recopilar y validar los datos, así como revisión de la información relativa a los enfoques de gestión aplicados a los contenidos reportados, realizado el 2021-07-07 y 2021-07-08.
- Comprobación, mediante la selección de una muestra de la información cuantitativa y cualitativa de los contenidos básicos incluidos en el Informe, y comprobación de que los que corresponden con los criterios establecidos en la Guía. Dicha comprobación incluyó:
 - Principios de Contenido
 - Principios de Calidad
 - GRI 102: Contenidos Generales
 - GRI 103: Enfoque de Gestión
 - Contenidos específicos
 - Económicos: 201-1, 203-1, 205-2, 205-3
 - Ambientales: 302-1, 303-5, 305-1, 307-1
 - Sociales: 401-1, 403-9, 403-10, 404-1, 405-1, 405-2, 406-1, 410-1 y 418-1

- Contraste de que el contenido del Informe no contradice ninguna información relevante suministrada por la empresa en la documentación analizada.
- No se realizaron verificaciones con grupos de interés.

Conclusión:

Como resultado de nuestra revisión limitada se concluye que el Informe de Sostenibilidad y Responsabilidad Social Empresarial 2020 - Seguridad Atlas Ltda. de la empresa Seguridad Atlas Ltda. ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con la "Guía Para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad" del Global Reporting Initiative - GRI Standards, cumple con los principios para su elaboración, y es fiable de acuerdo con los procedimientos realizados. No existe información que nos haga creer que los aspectos revisados descritos contienen errores significativos.

El alcance de una revisión limitada es substancialmente inferior a una auditoría. Por lo tanto, no proporcionamos opinión de auditoría sobre el Informe de Sostenibilidad y Responsabilidad Social Empresarial 2020 - Seguridad Atlas Ltda.

Se le ha entregado a la organización un informe detallado de los aspectos por mejorar para la realización del informe, encontrados en nuestro ejercicio de verificación. (si aplica)

F-PS-072
Versión 06

Página 2 de 3

DECLARACIÓN DE CONFORMIDAD



Independencia:

Icontec concluyó el trabajo de acuerdo con los lineamientos establecidos en nuestro código de ética, el cual requiere, entre otros requisitos, que los miembros del equipo de verificación, como la firma de aseguramiento, sea independiente del cliente asegurado incluyendo los que no han sido involucrados en el reporte escrito. El código también incluye requisitos detallados para asegurar el comportamiento, integridad, objetividad, competencia profesional, debido cuidado profesional, confidencialidad y comportamiento profesional de los verificadores. Icontec Internacional tiene sistemas y procesos implementados para monitorear el cumplimiento con el código y para prevenir conflictos relacionados con la independencia.

Restricciones de uso y distribución:

El presente informe ha sido preparado exclusivamente para efectos de **dar aseguramiento** sobre el contenido del Informe de Sostenibilidad y Responsabilidad Social Empresarial 2020 - Seguridad Atlas Ltda., para el ejercicio anual terminado 2020-12-31; de acuerdo con lo señalado en el procedimiento para la verificación de informes de sostenibilidad elaborado por Icontec Internacional y no puede ser destinado para ningún otro propósito.

Nuestro informe se realiza única y exclusivamente para su presentación ante las partes interesadas lectores del Informe de Sostenibilidad y Responsabilidad Social Empresarial 2020 - Seguridad Atlas Ltda. y no debe ser distribuido o utilizado por otras partes.

ICONTEC Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación

JUAN FELIPE MORA AROVAEV
Director Regional
Fecha: 2021-07-23

F-PS-072
Versión 06

Página 3 de 3



Nuestros MERCADOS

Seguridad Atlas líder en el sector de Vigilancia y Seguridad Privada en Colombia, cuenta con una fuerte presencia a nivel nacional desde las regionales Occidente, Centro, Caribe, Antioquia, Eje cafetero, Oriente y Sur. Los sectores donde se tiene mayor participación en ventas son el sector de las telecomunicaciones, el industrial, educativo y el de servicios.

A partir de la experiencia y el conocimiento en los riesgos de la cadena de valor de nuestros clientes, nos enfocamos en el 2020, en la especialización de nuestras operaciones con el fin de minimizar el impacto de riesgos en las organizaciones mejorando su rentabilidad.

Participación

Informe de Sostenibilidad y RSE 10



INFRAESTRUCTURA NACIONAL A SU SERVICIO

24
Sedes a nivel
NACIONAL

Infraestructura
Nacional en
400
municipios



Soluciones
tecnológicas



Consultoría en
seguridad y riesgos



Transportadora de
valores y servicios
complementarios



Soluciones
protección

102-3 102-4 102-6

Sectores Servidos

- Comercio
- Servicios
- Transporte
- Construcción
- Comunicaciones
- Agropecuario
- Industrial
- Financiero
- Minero y energía

En la compañía nuestros clientes están categorizados según su tamaño en:



Diamond



Gold



Silver



Bronce

Nuestras Unidades de Negocio

Innovamos en nuestros servicios de seguridad física, integrando desarrollos tecnológicos como Drone Protector y la plataforma de Operación en Línea Atlas (OLA), entre otros desarrollos, para proteger, con tecnología de punta, los bienes y recursos más importantes de nuestros clientes.

Somos líderes en el sector de la seguridad, con soluciones innovadoras en Seguridad Física, Escoltas y Caninos Especializados, que se adaptan a las medidas y requerimientos de nuestros clientes, contando con personal altamente calificado para intervenir en los diferentes sectores económicos.

Nuestro enfoque responde a las normas internacionales de seguridad, calidad, salud ocupacional, seguridad industrial y medio ambiente. Gracias a nuestra metodología registrada ADMIRA®, Administración Integral de Riesgos Atlas, estamos en capacidad de gestionar los riesgos de nuestros clientes, lo que nos permite ser el aliado estratégico perfecto.



SEGURIDAD FÍSICA



ESCOLTAS A PERSONAS Y CARGA



CANINOS ESPECIALIZADOS



DRONE PROTECTOR



ATLAS CAMPUS SEGURO



SARA (SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN REMOTO ATLAS)

Tecnología

Seguridad Electrónica e Ingeniería de Proyectos

Cuidamos lo más importante para familias y empresas, desarrollando múltiples soluciones que contribuyen a mejorar la seguridad, la productividad y eficiencia, con tecnología avanzada, que se adapta a cada necesidad.

Somos especialistas en proporcionar los mejores desarrollos tecnológicos existentes en el mercado, adaptándolos a los requerimientos de seguridad de nuestros clientes, gestionando eficientemente los recursos y marcando la diferencia con las soluciones que implementamos.

- **Servicio de Monitoreo**
 - Atlas Hogar Inteligente
 - Atlas Comercio Inteligente
 - Atlas Vivo Seguro
- **Soluciones de Ingeniería de proyectos**
 - Atlas IOT
 - Expulsión de intrusos
 - Detección anticipada
 - Cadena de Frío
- **Gestión de movilidad GPS**
- **Verificación de video remoto**
- **Sistemas de integración y automatización**
 - Data Suite
- **Protección perimetral**
- **Servicio de detección de incendios**
- **Círculo cerrado de televisión - CCTV**
- **Control de accesos en vigilancia y seguridad privada**
- **Soluciones Electrónicas para parqueadero**

Consultoría y Riesgos

Servicios altamente calificados y con profesionales especializados en el campo de la investigación, áreas forenses y protección de la información, logrando obtener resultados para las organizaciones con equipos de última generación.

Contamos con herramientas dispuestas para procesos internos de selección de personal y proveedores, administración de datos e información sensible, ciberseguridad, investigaciones, recopilación de elementos probatorios, entre otros. Lo anterior, con el fin de tomar decisiones oportunas en aspectos administrativos y/o legales, con el apoyo y acompañamiento de expertos y aliados tecnológicos.

Brindamos soluciones en Gestión Integral de Riesgos, con el fin de cumplir con los objetivos estratégicos de nuestros clientes, detectando oportunamente los riesgos que pueden afectar el funcionamiento de las compañías, mediante estrategias que permitan fortalecer la continuidad de su negocio.

Contamos con nuestra propia metodología para la Gestión Integral de Riesgos ADMIRA®, con su

implementación, es posible analizar, diagnosticar, implementar y retroalimentar sistemas de gestión de riesgos confiables. Con nuestro personal altamente especializado en el manejo de crisis y continuidad de negocio, lograr una ventaja competitiva y diferenciadora en entornos desafiantes y variables.



Consultoría

Servicios

-  Investigación privada específica
-  Medios técnicos probatorios y ciencias forenses
-  Métodos técnicos de apoyo
-  Exámen Psicológico Forense o prueba de polígrafo
-  Estudio de confiabilidad a personas o proveedores
-  Outsourcing de seguridad en procesos de selección
-  Visitas domiciliarias
-  Acompañamiento integral en procesos judiciales
-  Prueba de filiación natural
-  Atlas Cyber
-  Laboratorio de informática forense

Riesgos

Servicios

-  Asesoría y consultoría en Gestión de Riesgos
-  SARLAFT
-  Sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo
-  Operador Económico Autorizado - OEA
-  Evaluaciones a planes emergencia y continuidad de negocios
-  Administrador de Riesgos Atlas - ARA
-  Capacitación y Entrenamiento en Gestión de Riesgos y Seguridad
-  Plataforma Admira

La filosofía del Grupo Atlas de Seguridad Integral está fundamentada en la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y la gestión del conocimiento de los riesgos. Basada en 4 pilares: Buenas Prácticas de Administración, Código de Buen Gobierno Corporativo, Código de Ética y Protocolo de Familia, soportado en un sistema de Gestión con el cual facilitamos su operación y cumplimiento.

Implementando **soluciones innovadoras** en protección, logística y continuidad de negocio.

Póliza de Responsabilidad Civil Extracontractual Atlas Seguridad
\$75.000 Millones

Póliza de Responsabilidad Civil Extracontractual Atlas Transvalores
\$6,223 Millones

Póliza Global de cobertura en transporte y almacenamiento de electivo superior a **US \$1,7 Billones**



Mapa Estratégico

#Atlas es Innovación

Acorde a los pilares de la estrategia 2019-2022: Modernización, Innovación, y Bienestar; el Grupo Atlas de Seguridad Integral, se ha preparado para lograr una cultura que habilite el diseño de nuevos modelos de negocio que contribuyan al crecimiento de la organización.

En el año 2020 iniciamos el despliegue y desarrollo de la Meta Estratégica Grande y Ambiciosa - MEGA de 4X para el año 2025, desarrollando tres casos de negocio.

De manera simultánea, avanzamos en la vinculación con ecosistemas de innovación pues reconocemos que es fundamental para acceder a nuevas tecnologías, recursos y complementar nuestras capacidades actuales, se trabajó en iniciativas con terceros entre los que destacamos a Minciencias, Mintic, RutaN, Cámara de Comercio de Medellín, Innpulsa Colombia, 10X Thinking, ANDI, expertos en UX, marketing digital, proveedores y clientes, los cuales aportaron conocimiento, herramientas y recursos valiosos para la innovación.



#AtlasEsInnovación

Crear una Cultura Innovadora

En el 2020, nos anticipamos a las necesidades de los clientes al desarrollar nuevas soluciones con la adopción de tendencias tecnológicas y modelos de negocios bajo metodologías ágiles para equipos interdisciplinarios.

Más de 10 mil personas fueron impactadas en el modelo y avances de innovación, por una parte 110 colaboradores formados en agilismo y 169 líderes formados en transformación digital, también reconocimos el esfuerzo de los embajadores de Innovación, es por eso que se llevó a cabo los Premios Innova en su primera versión, que tienen como objetivo reconocer a los equipos tácticos de innovación del GASI, su gestión y dedicación en el desarrollo de nuevas soluciones para la compañía, 19 personas recibieron este mérito.



INNOVACIÓN
GRUPO ATLAS
DE SEGURIDAD INTEGRAL

#AtlasEInnovación

Consolidar un Modelo de Innovación

Pensando en la MEGA de 4X, se formaron equipos altamente innovadores con participación de Cali, Bogotá y Medellín, para el desarrollo de proyectos que impacten en 1,5 X en horizontes de optimización y de 2,5 X en innovación disruptiva, llevando a la Junta Directiva tres casos de negocio Cygu, Cypra+ e IOT Control los cuales lograron aprobación de recursos por \$ 240MM de los socios y directores presentes para su ejecución; así mismo y como parte del modelo de innovación, se desarrollan modelos de analítica de datos que aportaron a la gestión comercial con la identificación de clientes prospectos, la predicción de fuga de clientes, el desarrollo del modelo para la encuesta de satisfacción, la predicción de retiros voluntarios del personal operativo y la planeación de nuevos productos como Salud Inteligente, también se apertura una jornada de ideación al personal de la compañía, para enfrentar la pandemia de COVID en el año 2020, así logramos diseñar e incrementar nuestro portafolio con servicios a la medida como Detección Térmica y Reconocimiento Facial.

Presentamos el primer informe a Min ciencias, sobre el proyecto encaminado a ampliar el portafolio de servicios de Seguridad Atlas Ltda., orientado a las áreas de: IoT, iSeguridad y ciberseguridad, para el incremento del valor agregado y diferenciación de la oferta actual, proyecto donde obtuvimos beneficios tributarios que serán reinvertidos en la innovación, optimización y mejora continua de nuestros procesos, como ícono de nuestra Transformación Digital.

Por último, el resultado de la encuesta de cliente externo realizada frente al factor considera a Atlas como una organización innovadora, fue de 5.8 demostrando un proceso de mejora frente a las mediciones anteriores.



#AtlasEsInnovación

Reconocimiento como Organización Innovadora

Cámara de Comercio de Medellín, Mintic y Colombia Productiva aceptan la vinculación de Atlas Seguridad al programa Fábricas de Productividad que busca que las pequeñas, medianas y grandes empresas, mejoren sus indicadores de rentabilidad y productividad elevando así su capacidad para competir dentro y fuera del país. Nuestra línea de participación estará enfocada en evaluar el servicio y atención en diferentes canales, para identificar oportunidades de mejora. Con el propósito de brindar una mejor experiencia a nuestros clientes.

Gracias a la relación con Ruta N, se participó en el programa Sunn Retos de Productividad a través de la formulación de un reto empresarial enfocado hacia la identificación de startups que aportaran desarrollos tecnológicos para el proyecto de innovación CYPRA+.

Con el objetivo de apoyar el desarrollo del caso de negocio CYGU, el equipo de innovación recibió de parte

de expertos en UX apoyo en la construcción de los servicios, se identificaron las personas, objetos, artefactos, y procesos involucrados, se realizaron entrevistas con diferentes tipos de clientes que cumplieran con el perfil de público objetivo con el fin de conocer los perfiles de clientes prospectos, con ello fue posible diseñar el lienzo del servicio con todos los momentos frontstage, backstage y procesos de apoyo; para el proyecto Salud Inteligente, contamos con la intervención de expertos en UX, en la fase de desarrollo del app, con el fin de realizar una evaluación heurística que abordo cinco ejes principales, el análisis del registro (home), orientación a tareas y funcionalidades del app, navegabilidad y arquitectura de la información, formularios y entrada de datos, terminando con el análisis de la calidad del contenido y escritura. Con este acompañamiento de expertos, otorgamos a nuestros clientes experiencias memorables.



MODERNIDAD



Nuestros principales Efectos, Riesgos y Oportunidades

El Grupo Atlas de Seguridad Integral apoyándose en su metodología de riesgos ADMIRA® y en cumplimiento de los estándares establecidos en los sistemas de gestión de calidad como la ISO 9001:2015 y la ISO 31000, la junta directiva con directriz general, determino enfocar la gestión de riesgos corporativos en los objetivos estratégicos.

La identificación, evaluación y análisis de riesgos se desarrolló bajo los ocho (8) factores críticos de resultado establecidos en el modelo de la excelencia de la calidad de MICHAEL BALDRIGE (Estrategia, Liderazgo, Capacidad de Innovación, Personas, Procesos, Conocimiento e Información, Cliente, Mercado y Resultados), teniendo como foco los grupos de interés (Clientes, Proveedores, Socios, empleados, comunidad, medio ambiente).

Como resultado y conclusión de la identificación y evaluación de los riesgos que pueden afectar el cumplimiento de los objetivos estratégicos corporativos, se concluye:

1

Se identificaron y evaluaron riesgos que pueden afectar: Incumplimiento de las metas estratégicas, vinculación de clientes asociados al LAFT, incapacidad operativa por concentración geográfica, insertada comunicación con los grupos de libre asociación, disminución en la participación del mercado, de aspectos legales, entre otros.

2

Que la integración de las buenas prácticas de administración, el Código de Buen Gobierno corporativo, el Código de Ética y el Protocolo de Familia, hacen del Grupo Atlas de Seguridad Integral una Organización con altos niveles de resiliencia empresarial como soporte para la continuidad, sostenibilidad del negocio, como aspecto determinante de su responsabilidad social empresarial.

3

Que la aplicación de las buenas prácticas establecidas en los sistemas de gestión de riesgos como las ISO 28000, Sistema de Gestión de Seguridad en la Cadena de Suministros, ISO 22301 Sistema de Gestión de Continuidad del Negocio, ISO 27001 Sistema de seguridad de la información, BASC v.4-2012 y la ISO 9001:2015 garantiza una adecuada gestión y mitigación de los riesgos que puedan llegar a afectar la consecución de los objetivos estratégicos.

4

La estrategia corporativa ha definido sus objetivos estratégicos, en respuesta y acción a la mitigación y control de cada uno de los riesgos identificados y evaluados en la matriz de riesgos corporativos.

5

Mediante la ejecución de nuestros planes de continuidad de negocio y contingencia ante los impactos generados por la pandemia COVID-19 se establecieron estrategias orientadas a mantener la rentabilidad de la compañía y la estabilidad laboral de nuestros colaboradores.

Gestión de Riesgos

La metodología con la cual se abordan los Riesgos a nivel corporativo en nuestra Compañía, es una herramienta propia que fue diseñada por un equipo de expertos en la Administración de Seguridad, Gerencia de Proyectos, Auditores Internacionales, entre otros profesionales que aportaron a su construcción, e igualmente se apoyaron en estándares internacionales de la industria de la seguridad como también en las normas ISO, entre algunas están, ISO 27001 Seguridad de la Información, ISO 28000 Seguridad en la Cadena de Suministro, ISO 45001 Seguridad y Salud en el Trabajo, ISO 31000 Gestión del Riesgo, ISO 18788 Sistema de Gestión para Operaciones de Seguridad Privada, entre otras. Esta metodología nos permitió de igual forma crear un SOFTWARE marca registrada que se denomina ADMIRA® Administración Integral de Riesgos Atlas, la cual permite establecer todos los riesgos de la Compañía y a su vez nos lleva a la identificación y valoración de los riesgos estratégicos, lo que permite obtener un diagnóstico más claro y ajustado a la realidad con el fin de establecer los planes de inversión que permitan garantizar la sostenibilidad, competitividad y continuidad de nuestro negocio.

Responsabilidad sobre productos:

Seguridad Atlas Ltda., brinda protección, confianza y tranquilidad a todas las personas naturales y jurídicas a través de los servicios de seguridad integral, cumpliendo todas las normas aplicables al servicio en los diferentes mercados en los que opera, y en los diferentes sectores económicos del país, salud, retail, laboratorios, industrial, hoteles, educación, centros comerciales y alimentos. Soportados en el modelo de oferta diferenciada.

Seguridad Atlas cuenta con un Sistema Integrado de Gestión, el cual a través de su manual Integrado define la política, los objetivos del Sistema basado en las Normas ISO 9001 (Sistema de Gestión de la Calidad), BASC (Business Alliance For Secure Commerce), ISO 45001(Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo), ISO 31000 (Gestión de Riesgos), ISO 28000 (Sistema de Gestión de la Seguridad en la Cadena de Suministro), ISO 14001 (Sistema de Gestión Ambiental) y guía del sistema de seguridad, salud en el trabajo y ambiente para contratistas, desarrollado y aplicado por la Compañía para gestionar la calidad, seguridad, salud en el trabajo, ambiente, control y seguridad y los riesgos de sus actividades en seguridad integral y satisfacer los requisitos especificados por los clientes, las expectativas de sus grupos de interés (Empleados, Proveedores, Socios, Gobierno, Ambiente y Comunidad) utilizando los principios de gestión de calidad, principios de gestión de riesgos, estándares internacionales de seguridad BASC y legislación en seguridad privada, seguridad y salud en el trabajo, ambiente y de otra índole.

Todos los servicios de seguridad integral ofrecidos por la Compañía están incluidos en el Sistema Integrado de Gestión y buscan la mejora continua. El sistema se somete semestralmente a auditorias de calidad, control y seguridad, salud en el trabajo, ambiente y de riesgos, de primer y tercer orden, para revisarlo y asegurar su efectividad continua.

Durante el año 2020 no se presentaron reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente o pérdida de datos del cliente.



Dimensión

Económica

Dimensión Económica

En esta dimensión debemos mencionar que el Grupo Atlas (SEGURIDAD ATLAS, ATLAS TRANSVALORES, ATLAS TECNOLOGIA) tiene como principal proyección el mejorar y alcanzar un excelente nivel de su EBITDA en el que la meta grupal para el 2022 corresponde al 8.5%; meta en la que Seguridad Atlas tiene una gran participación en el resultado final.

Estos objetivos se conseguirán apalancados en los siguientes valores y principios:



Innovación continua para generar productos y servicios diferenciados y rentables que integren hombre y tecnología.



Bienestar y desarrollo permanente para nuestros trabajadores.



Modernización, sistematización y automatización de procesos.



Hacemos de la INNOVACION una práctica cotidiana, cultivando la capacidad de visualizar una oportunidad antes que los demás



Somos buenos ciudadanos y actuamos con INTEGRIDAD



Contribuimos activa y voluntariamente con el mejoramiento social económico y ambiental con RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL



Actuamos con PROFESIONALISMO, como expertos en Gestión Integral de Riesgos



Hacemos de la INNOVACION una práctica cotidiana, cultivando la capacidad de visualizar una oportunidad antes que los demás

Crecimiento de la Organización

La empresa en el transcurso de los últimos años ha venido creciendo de una forma alentadora gracias a sus proyectos e iniciativas.

Ingresos

Para el 2020 su dinámica de negocios generó ingresos operacionales por valor de \$338.122.111.877, lo que representa un crecimiento del 1.4% comparado con el año anterior. La compañía continúa con el fortalecimiento y consolidación de su fuerza comercial y modernización de su portafolio de servicios con una oferta de valor diferenciada para sus clientes.

Pasivos

Las circunstancias económicas volcaron a la totalidad de la compañía a buscar estrategias diferentes para poder cumplir los objetivos financieros, privilegiando la caja; seguimiento a los clientes por sectores, motivando el recaudo a las empresas con poca afectación y con análisis detallado a los de alta afectación (hoteles, restaurantes, universidades), diferimientos de los pagos para las deudas con los bancos y utilización de los fondos con tasas privilegiadas Bancoldex, llevando la deuda a largo plazo y con tasas por debajo del mercado, aprovechamiento de las extensiones en el pago de impuestos a nivel nacional; todas estas medidas encaminadas a la sostenibilidad de la empresa.

Patrimonio

El patrimonio de la compañía tiene un crecimiento debido al incremento de la utilidad de la compañía la cual tuvo un crecimiento del 33.4% frente al año inmediatamente anterior.

Cantidad	2017	2018	2019	2020
ventas netas	\$ 322.467.116.207	\$ 344.853.907.375	\$ 331.005.245.669	\$ 338.417.058.118
pasivos	\$ 43.314.470.000	\$ 56.491.754.000	\$ 65.194.499.025	\$ 68.673.067.000
Patrimonio	\$ 43.455.533.000	\$ 43.584.307.000	\$ 44.214.500.626	\$ 45.987.010.000

Valor Económico Directo Creado

	2019	2020
Ingresos de Actividades Ordinarias	\$ 331.005.245.670	\$ 338.122.111.877
Ingresos no operacionales y/o financieros	\$ 766.240.204	\$ 901.467.335
Total (VEC)	\$ 331.771.485.874	\$ 339.023.579.212

Valor Económico Distribuido

Costos Operacionales	\$ 16.302.735.353	\$ 15.871.946.992
Salarios y Prestaciones Sociales	\$ 258.684.841.120	\$ 272.301.029.555
Pagos al Gobierno	\$ 3.120.693.891	\$ 3.982.822.038
Inversión a la Comunidad	\$ 148.124.657	\$ 65.423.278
Total (VED)	\$ 278.256.395.021	\$ 292.221.221.863

Valor Económico Retenido

\$ 53.515.090.853 **\$ 46.802.357.349**

Descripción de la información suministrada

La información financiera ha sido preparada de acuerdo con las Normas de Contabilidad y de información Financiera aceptadas en Colombia (NCIF), establecidas en la ley 1314 de 2009, reglamentadas por el decreto 2496 de diciembre de 2015.

Información obtenida desde nuestro sistema E-Satellite APOLO y brindada por el área de Contabilidad de la compañía.

Nuestros Colaboradores

Características Socio Laborales



Concepto	2016	2017	2018	2019	2020
Empleados a nivel nacional	11.689	11.917	10.519	10.223	10.870

102-7 102-8 202-1 405-2

Total de empleados por contrato laboral y sexo

Tipo de contrato	Cantidad de personal	%
Contrato término indefinido	3742	34,42%
Contrato término fijo y labor contratada	7128	65,58%
Contratistas	17	0,1%

Mujeres
14%

Hombres
86%

Rango de edad	M	F	Total
<30 años	2917	451	3368
30 < 50 años	4792	960	5752
<50 años	1663	87	1750
Total	9372	1498	10870

De los 10.870 empleados, 3,742 corresponden a contratos a termino indefinido de los cuales 374 corresponde a personal femenino y 3.368 a personal masculino. Adicionalmente se cuenta con 7,128 personas con contratos a termino fijo y labor contratada de los cuales 1,124 corresponde a personal femenino y 6,004 a personal masculino.

Se presenta mayor porcentaje de personal masculino ya que este genero es el más interesado en funciones de seguridad física. Sin embargo en la presente vigencia se presentó un incremento de 2 puntos porcentuales en la composición de la planta de personal femenino pasando del 12% en 2019 al 14% en 2020.

Género

En Seguridad Atlas no discriminamos entre genero para nuestras contrataciones, tanto hombres como mujeres tienen las mismas posibilidades para trabajar en nuestra organización.

Composición regional

por empleados y sexo

Generamos oportunidades y empleos en las diferentes regiones donde desarrollamos nuestras actividades comerciales. En nuestra organización no existe la discriminación de salario por género.

El ratio base del salario es el SMLV.

Regional	M	F	Total
Cundinamarca	2592	502	3094
Sur Occidente	3978	668	4646
Antioquia - Chocó	834	91	925
Costa Atlántica	662	72	734
Santanderes	478	84	562
Eje Cafetero	532	56	588
Tolima - Huila	296	25	321
TOTAL	9372	1498	10870

30%

Contratación Étnica

Más del 30% del personal a nivel nacional es de raza afro descendiente y/o pertenece a grupos inmigrantes de municipios de origen indígena o campesino.

Información obtenida desde nuestro sistema E-Satellite APOLO y brindada por el área de Compensación de la compañía.

102-8 202-1 405-2

Personal con Salario Básico

A continuación relacionamos la proporción del personal que posee un salario básico con relación a la planta total de colaboradores en nuestra organización.

Salario básico 2020

\$877.803

El valor de las tarifas establecidas para los servicios de protección y que son reguladas por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, se calculan partiendo de la base del Salario Mínimo legal vigente, es por esta razón, que la información del ratio del salario suministrada cobra importancia teniendo en cuenta aspectos legales y comerciales.

	Personal total en Seguridad Atlas	Personal total con salario básico	% de la población con salario básico
Operativo	10284	9657	94%
Administrativo	586	63	11%
TOTAL	10870	9720	

Personal con Salario Básico

	Personal total administrativo en Seguridad Atlas	Personal administrativo con salario básico	% de la población con salario básico
Hombres	308	19	6%
Mujeres	278	44	16%
TOTAL	586	63	

	Personal total en Seguridad Atlas	Personal total con salario básico	% de la población con salario básico
Hombres	9056	8536	94%
Mujeres	1228	1121	91%
TOTAL	10284	9657	

Información obtenida desde nuestro sistema E-Satellite APOLO y brindada por el área de Compensación de la compañía

Ingreso por sexo y regional

A continuación presentamos las características sociolaborales de la contratación de personal que ingreso a laborar con nuestra organización en el año 2020

REGIONAL	M	F	TOTAL GENERAL
RBUN	279	36	315
REJC	149	21	170
ROCC	1441	402	1843
RCUN	953	272	1225
RORI	245	96	341
RANT	489	70	559
RCAR	116	23	139
RPAL	66	20	86
RSUR	44	14	58
RTUL	36	13	49
RBUG	19	3	22
TOTAL GENERAL	3837	970	4807

REGIONAL	M	F	TOTAL GENERAL
RBUN	5,80%	0,75%	6,55%
REJC	3,10%	0,44%	3,54%
ROCC	29,98%	8,36%	38,34%
RCUN	19,83%	5,66%	25,48%
RORI	5,10%	2,00%	7,09%
RANT	10,17%	1,46%	11,63%
RCAR	2,41%	0,48%	2,89%
RPAL	1,37%	0,42%	1,79%
RSUR	0,92%	0,29%	1,21%
RTUL	0,75%	0,27%	1,02%
RBUG	0,40%	0,06%	0,46%
TOTAL GENERAL	78,82%	20,19%	100,00%

Información obtenida desde nuestro sistema E-Satellite APOLO y brindada por el área de Gestión Humana de la compañía.

Ingresos por edad

Edad

REGIONAL	17-25	26-30	31-39	40-49	50-59	60-68	TOTAL GENERAL
RBUN	117	62	76	45	13	2	315
REJC	47	38	51	25	8	1	170
ROCC	508	458	543	265	66	3	1843
RCUN	438	304	330	138	14	1	1225
RORI	67	71	109	68	23	3	341
RANT	196	124	136	81	20	2	559
RCAR	31	43	48	17			139
RPAL	44	14	20	4	4		86
RSUR	13	10	17	16	1	1	58
RTUL	25	12	11		1		49
RBUG	12	7	3				22
TOTAL GENERAL	1498	1143	1344	659	150	13	4807

Tasa

REGIONAL	17-25	26-30	31-39	40-49	50-59	60-68	TOTAL GENERAL
RBUN	2,43%	1,29%	1,58%	0,94%	0,27%	0,04%	6,55%
REJC	0,98%	0,79%	1,06%	0,52%	0,17%	0,02%	3,54%
ROCC	10,57%	9,53%	11,30%	5,51%	1,37%	0,06%	38,34%
RCUN	9,11%	6,32%	6,86%	2,87%	0,29%	0,02%	25,48%
RORI	1,39%	1,48%	2,27%	1,41%	0,48%	0,06%	7,09%
RANT	4,08%	2,58%	2,83%	1,69%	0,42%	0,04%	11,63%
RCAR	0,64%	0,89%	1,00%	0,35%	0,00%	0,00%	2,89%
RPAL	0,92%	0,29%	0,42%	0,08%	0,08%	0,00%	1,79%
RSUR	0,27%	0,21%	0,35%	0,33%	0,02%	0,02%	1,21%
RTUL	0,52%	0,25%	0,23%	0,00%	0,02%	0,00%	1,02%
RBUG	0,25%	0,15%	0,06%	0,00%	0,00%	0,00%	0,46%
TOTAL GENERAL	31,16%	23,78%	27,96%	13,71%	3,12%	0,27%	100,00%

Información obtenida desde nuestro sistema E-Satellite APOLO y brindada por el área de Gestión Humana de la compañía.

Rotación del personal

A continuación presentamos las características sociolaborales de la rotación del personal en nuestra organización en el año 2020

Sexo	No. de personas	Tasa
Masculino	2342	84,86%
Femenino	418	15,14%
TOTAL	2760	100,00%

REGIONAL	Cantidad	Tasa
RBUN	5434	15,72%
REJC	35	1,27%
ROCC	113	4,09%
RCUN	172	6,23%
RORI	1099	39,82%
RANT	167	6,05%
RCAR	463	16,78%
RPAL	92	3,33%
RSUR	90	3,26%
RTUL	50	1,81%
RBUG	45	1,63%
TOTAL GENERAL	2760	100,00%

Retiro por edad

	Edad			
	Menor de 30	Entre 30 y 50	Mayor de 50	TOTAL
Fallecido	0,07%	0,40%	0,22%	0,69%
Justa causa	2,75%	4,02%	0,43%	7,21%
Mutuo Acuerdo	0,00%	0,07%	0,07%	0,14%
Pensionado por invalidez	0,00%	0,04%	0,14%	0,18%
Pensionado por vejez	0,00%	0,00%	2,07%	2,07%
Período de prueba	2,97%	3,08%	0,07%	6,12%
Sin justa causa	0,98%	2,86%	0,25%	4,09%
Voluntario	31,88%	35,00%	2,68%	69,57%
Voluntario con novedad	2,54%	2,97%	0,18%	5,69%
Voluntario en periodo de prueba	1,99%	2,14%	0,11%	4,24%
TOTAL	43,19%	50,58%	6,23%	100,00%

En el último trimestre del año 2020, se inicio una estrategia para minimizar la rotación de personal voluntaria, con el objetivo de asegurar las condiciones laborales y de bienestar de nuestro personal.

Información obtenida desde nuestro sistema E-Satellite APOLO y brindada por el área de Gestión Humana de la compañía.

Cadena de Suministro

Nuestros Aliados Estratégicos juegan un papel fundamental en la cadena de valor de Seguridad Atlas, con una relación sistémica garantizamos que nuestros servicios se presten a los clientes de acuerdo a la promesa de valor y estándares establecidos en el sistema Integrado de Gestión, cumpliendo a su vez con nuestro programa de Responsabilidad Social Empresarial y los compromisos con los grupos de Interés.

Cadena de Suministro

A continuación presentamos nuestra Cadena de Suministro, la cual inicia con las necesidades de nuestros clientes y finaliza con la compra exitosa de los productos o servicios.



Proveedores

Nuestros proveedores se clasifican en:

86 — **13** — **137** — **699**

Proveedores
Estratégicos

Proveedores
Apalancados

Proveedores
Críticos

Proveedores
No críticos

Durante el año 2020 contamos con 957 proveedores en toda nuestra cadena de suministro

Un proceso virtuoso de alianza estratégica con nuestros proveedores:

- 1  Solicitud de Compra
- 2  Análisis de Mercado
- 3  Identificación de Proveedores
- 4  Cotizaciones o licitaciones
- 5  Negociación con Proveedores
- 6  Orden de Compra y/o Contrato
- 7  Entrega de Bien o Servicio
- 8  Pago al proveedor
- 9  Administración y Renegociación con el proveedor

Gestión de Compras





La rápida propagación del COVID19 y su alta letalidad, tienen un impacto comercial considerable a nivel global. Este desafío actual nos ha permitido tener una visión más detallada de las operaciones, la cadena de suministro, y a su vez, la importancia de desarrollar relaciones más colaborativas y resilientes con nuestros proveedores Estratégicos. **A pesar de la pandemia, durante el 2020 no se realizaron cambios en la Cadena de Suministro de la organización.**

Atlas de clase mundial

Dimensiones

Generación de **VALOR**
económico

Responsabilidad social y
clima laboral **POSITIVO**

DIFERENCIACIÓN



INNOVACIÓN y desarrollo
de conocimiento

Tecnología de punta y
MEJORES PRÁCTICAS
administrativas

Portafolio de productos y
servicios **COMPETITIVOS**

Pilares de la Estrategia **Seguridad Atlas Ltda.**



Innovación continua
para generar productos y
servicios diferenciados y
rentables que integren
hombre y tecnología.



Bienestar y desarrollo
permanente para
nuestros trabajadores.



Modernización,
sistematización y
actualización de procesos.

Objetivo ODS

Iniciativa



- > **Iniciativa # 13:** Mejorar la calidad de vida de los grupos de interés
- > **Iniciativa # 1:** Asegurar las condiciones laborales y de bienestar del personal.
- > **Iniciativa # 12:** Garantizar la sostenibilidad y generación de valor



- > **Iniciativa # 2:** Garantizar TH con las Habilidades y Competencias para el Desarrollo de la Estrategia



- > **Iniciativa # 1:** Asegurar las condiciones laborales y de bienestar del personal.



- > **Iniciativa # 3:** Crear una cultura innovadora
- > **Iniciativa # 5:** Desarrollo de soluciones modernas que integren IoT, Ciber, IS, GE.
- > **Iniciativa # 4:** Consolidar un modelo de innovación para desarrollo de productos y servicios.



- > **Iniciativa # 13:** Mejorar la calidad de vida de los grupos de interés.



- > **Iniciativa # 7:** Brindar a los clientes ofertas a su medida basadas en gestión de riesgos y tecnología de vanguardia.
- > **Iniciativa # 8:** Ofrecer a nuestro cliente soluciones modernas que optimicen la relación hombre y tecnología
- > **Iniciativa # 9:** Responder de manera oportuna y efectiva a los requerimientos de los clientes

Innovación continua para generar productos y servicios diferenciados y rentables que integren hombre y tecnología.

Bienestar y desarrollo permanente para nuestros trabajadores.

Modernización, sistematización y actualización de procesos.

Estándares Mundiales

La compañía se encuentra adherida a los siguientes estándares:

- ›ISO
- ›Global Compact
- ›Global Reporting Initiative



Compromiso de la Alta Gerencia

El compromiso de la Alta Gerencia en materia de Calidad, Seguridad, Salud en el Trabajo, Ambiente y Riesgos está enmarcado entre otros, en los siguientes puntos:

- Revisión del Sistema Integrado de Gestión, orientado a detectar oportunidades de mejora, cambios, entre otros aspectos del Sistema Integrado de Gestión, necesidades y asignación de recursos.
- Proporcionar los medios y herramientas necesarias para divulgar el Sistema Integrado de Gestión a toda la Compañía, resaltando la importancia de satisfacer los requisitos del cliente, siendo parte del control en la cadena logística en los clientes que tienen operación con el comercio internacional y cadena de suministro, manteniendo el ambiente de trabajo sano y seguro, liderando una cultura de respeto por la conservación del ambiente y la sostenibilidad, gestionando los riesgos, cumpliendo requisitos legales y reglamentarios, enmarcado en el código de ética y buen gobierno corporativo.

- Promover el conocimiento y entendimiento de la política del Sistema Integrado de Gestión y sus objetivos a través de programas encaminados a la generación de cultura e interiorización.
- Suministro de los recursos adecuados al igual que el entrenamiento, apoyo al desarrollo del personal y a la implementación del Sistema Integrado de Gestión.



Nuestros Principios de Precaución y Sostenibilidad

La Compañía en los últimos cinco años y como filosofía de la misma, ha estandarizado una cultura de precaución mediante la Prevención de Riesgos hacia nuestros clientes, colaboradores, proveedores, y en general todos los grupos de interés. Para esto se ha desarrollado una metodología orientada a la identificación, análisis, evaluación y tratamiento de los riesgos que se puedan presentar en nuestra cadena de valor y suministro, procesos e instalaciones tanto de clientes como de la Organización, los aspectos e impactos ambientales, el bienestar del colaborador a través de la Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otros.

Se ha logrado interiorizar el principio de precaución a través de capacitaciones, acompañamientos, coaching, y en general todas las herramientas necesarias para continuar creciendo de una manera sostenible y segura en un mercado en donde las exigencias por parte del cliente son cada vez más complejas, permitiéndole a la Organización como un todo aplicar este principio en cada una de las actividades que llevemos a cabo como Empresa Socialmente Responsable.

Principios del pacto global

Desde el año 2009, la compañía se encuentra adherida a los principios del pacto global de la ONU, los cuales aplican al relacionamiento con todos nuestros grupos de interés.



Derechos Humanos:

Principio 1: Respeto a los derechos humanos

Tenemos una política gerencial definida en derechos humanos, que hemos estructurado de acuerdo con la importancia y la materialidad de este asunto en nuestro negocio.

Principio 2: No actuar como cómplices de violaciones de los derechos humanos.

Nuestra Política incluye el respeto por los derechos humanos, que está enmarcado en una relación de crecimiento comercial sostenible. Incluyendo clientes y proveedores.

Estándares laborales:

Principio 3: Respetar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Contamos actualmente con espacios de diálogo y convenciones firmadas con los sindicatos. Estándares Laborales: Principio 5: Apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil. Incorporamos como criterio de selección de proveedores, el no incurrir dentro de sus contrataciones directas o indirectas de personal el trabajo infantil o forzoso.

Principio 4: Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

En nuestro Manual de Ética y Política de No Soborno, establecemos los principios de cada colaborador que ingresa a trabajar a nuestra empresa. Principio 6: Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación. En el proceso de selección y contratación del personal, evitamos la discriminación por edad, religión, raza, género, opinión política y nacionalidad. Consideramos las competencias del candidato y que sean acordes con el perfil.

Posibilitamos reportar casos de discriminación y acoso laboral a nuestro Comité de Convivencia y Línea Ética.

Principio 5: Apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil. Incorporamos como criterio de selección de proveedores, el no incurrir dentro de sus contrataciones directas o indirectas de personal el trabajo infantil o forzoso.

Principio 6: Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación. En el proceso de selección y contratación del personal, evitamos la discriminación por edad, religión, raza, género, opinión política y nacionalidad. Consideramos las competencias del candidato y que sean acordes con el perfil. Posibilitamos reportar casos de discriminación y acoso laboral a nuestro Comité de Convivencia y Línea Ética.

Medio Ambiente:

Principio 7: Las Empresas deberán apoyar un enfoque de precaución respecto a los desafíos del medio ambiente. Realizamos campañas de prevención y disposición de residuos para reducir los impactos medioambientales.

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental. Garantizamos el manejo limpio en las cadenas de abastecimiento.

Realizamos campañas internas para el correcto uso de recursos naturales como agua y energía.

Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente. Realizamos campañas de sensibilización que permitan el cuidado del medio ambiente (campañas para minimizar el uso de papel).

Anticorrupción:

Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno. Contamos con organismos de control (auditorías internas) que acompañan nuestra actuación en los diferentes procesos que gestionamos y que conforman las herramientas que nos llevan a cumplir en forma ética y transparente con nuestra estrategia.

Listas de Principios o Iniciativas voluntarias

Corporación Fenalco Solidario

La Corporación Fenalco Solidario Colombia nos reconoce por nuestras prácticas de Sostenibilidad y el compromiso de cada una de ellas a través del Certificado en Responsabilidad Social.

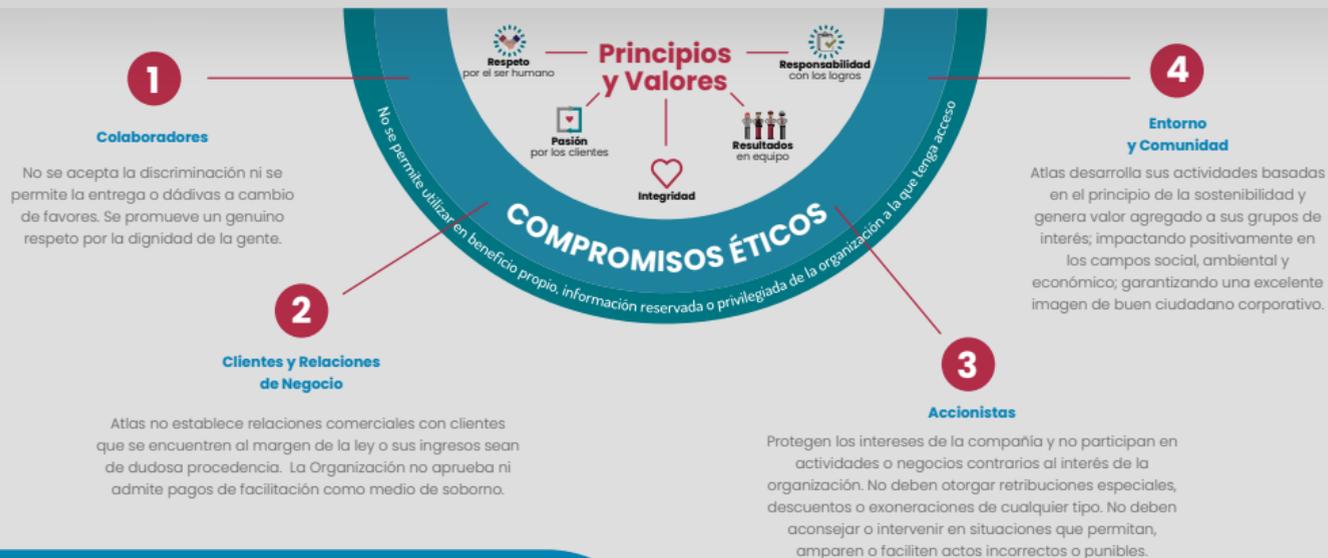


Dagma

Adhesión mediante un convenio de adopción de zonas verdes en la ciudad de Cali (Programa de adopción del parque Santander)

Código de Ética

Atlas fundamenta su filosofía en principios y valores determinantes para su operación, desarrolla y promueve a través de este Código de Ética los marcos que facilitan las actuaciones de colaboradores, accionistas y su gobierno corporativo; asegurando así que en el día a día, estas declaraciones se cumplan y sean parte de la cultura ética y de la transparencia en la organización.



Nuestra filosofía está basada en principios y valores determinantes para la operación de la compañía.

Respeto por los Derechos Humanos

1

Respetamos y apoyamos la **protección de los derechos humanos**, civiles y políticos de todas las personas.

2

En Atlas **no existe ni se promueve** el trabajo infantil ni forzado.



4

Somos respetuosos con **la legislación laboral** y la cumplimos estrictamente.

3

Proporcionamos condiciones laborales **seguras y dignas**, respetando la libertad de opinión, expresión, pensamiento y creencia.

Desarrollamos una cultura interna inclusiva, basada en el cumplimiento de nuestros valores corporativos. No practicamos ni toleramos acciones que vayan en detrimento de intereses mutuos. Rechazamos las acciones que permitan los sobornos en cualquiera de sus formas y garantizamos la transparencia en cada una de nuestras actividades empresariales.

Línea Ética

A través de la Línea Ética de Atlas, los colaboradores o terceros pueden reportar, denunciar y/o consultar todos los casos relacionados con la corrupción al Código de Ética, Política de No Soborno, casos de discriminación y acoso; entre otros comportamientos que puedan afectar los intereses de la Organización como:

-  Competencia desleal
-  Conflicto de intereses
-  Reportes fraudulentos
-  Apropiación indebida de activos
-  Participación en grupos al margen de la ley
-  Sabotaje a la operación y/o sistemas de información

¿Cómo se puede hacer uso de la Línea Ética?

La Línea Ética es un canal virtual, que funciona por medio de una dirección de correo electrónico:



SEGURIDAD ATLAS
lineaeticaseguridad@atlas.com.co

Los colaboradores o terceros pueden acceder enviando un correo electrónico a través del cual expone su caso.

Posteriormente, la persona recibirá respuesta electrónica donde se le confirmará la recepción del mismo y será contactado para dar respuesta y conclusión a su caso según convenga.

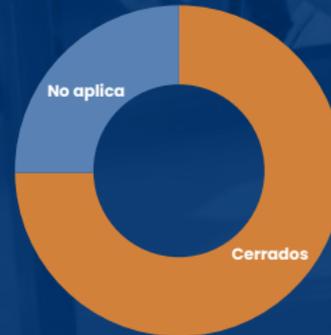
Para dar a conocer los resultados de nuestra Línea Ética, se presenta periódicamente un informe estadístico.

El manejo de esta información es confidencial y solo es administrado por los responsables de la Línea Ética.

Gestión del Comité de Ética durante el año 2020

Total casos presentes

Casos	Cantidad	% Participación
Abiertos	0	0
No aplica	2	25
Cerrados	6	75
Total	8	



- Estos indicadores permiten visualizar los casos reportados por grupos de interés externos, de los cuales como se evidencia han sido cerrados.
- Adicionalmente aparecen 2 casos que NO aplican porque corresponden a otras áreas/casos de novedades administrativas.

Lucha contra la corrupción

Seguridad Atlas cuenta con unas políticas y procedimientos de comunicación y capacitación de lucha contra la corrupción, en las cuales hemos:



Informado a todos los grupos de interés de la Compañía sobre las políticas anti corrupción.



Informado y capacitado a todos los integrantes del Gobierno Corporativo.



Capacitado e informado al 100% de los colaboradores a nivel nacional.

La compañía no presentó ningún caso de corrupción confirmado durante el año 2020

Información obtenida a partir del seguimiento de indicadores internos de las áreas Jurídica, Desarrollo Humano y RSE y Comunicación Interna.

Gobierno Corporativo

Estructura Organizacional



Reestructuración Gestión Humana

Durante el año 2020 el proceso de Gestión Humana tuvo grandes e importantes cambios, no solo el paso hacia la herramienta APOLO, si no también la reorganización que implicó la unificación de los 2 departamentos con los cuales estaba conformada el área (FORMACION y DESARROLLO / TALENTO HUMANO).

Así entonces se convierte en la nueva área de Gestión Humana y como responsable se nombra a **JHON JAIRO VELEZ PAREDES** como nuevo Director Nacional de todo el proceso. Esta decisión corresponde a una decisión estratégica que pretende también generar un mayor impacto en los resultados por parte de todas las áreas y optimizar los recursos garantizando una alta eficiencia.

Así la unificación del área, genero la reubicación y reorganización de varios procesos y líderes de las áreas quedando de la siguiente manera:

Área	Responsable
Dirección Nacional De Gestión Humana	Jhon Jairo Vélez Paredes
Atracción y Fidelización	María del Mar Londoño
Admon del Talento Humano y Relaciones Laborales	Sandra Patricia Arroyave
Compensación	Alejandro García
Formación, Desarrollo y R.S.E	Vanessa Carmona
Comunicación Interna	Natalia Ocampo

De igual manera el área, gracias a la unificación, empezó la ardua tarea de normatizar los nuevos procesos, teniendo en cuenta también los cambios de la herramienta APOLO la cual impactó en un alto porcentaje los procesos.

Junta Directiva

Es el máximo órgano de gobierno de la Compañía, está compuesto por 5 miembros principales que cumplen requisitos de trayectoria profesional, formación académica y conocimiento del sector; su elección se realiza cada dos años y su remuneración es definida por la Junta de Socios.

La elección de la junta directiva la realiza un comité especializado en el tema, se basan en la formación, experiencia, educación y participación de los postulados. Se tienen en cuenta personas de diferentes ciudades y países. Esta elección no es discriminatoria en cuestiones de genero o etnia.

La Junta Directiva define la visión y misión de la Compañía, aprueba los planes estratégicos generales, las políticas corporativas en sus diferentes órdenes, el plan de inversión o venta de activos. Es el enlace entre la empresa y los accionistas, garantiza la calidad de información que se revela a través de las iniciativas estratégicas de la Compañía, supervisa el desarrollo de las actividades organizacionales y toma las decisiones pertinentes a través de los comités de trabajo establecidos para cada proceso.

La Junta Directiva esta compuesta por 5 miembros de los cuales 3 son independientes y 2 representantes de los socios. Adicionalmente se nombraron representante legales para asuntos judiciales y laborales.

PRINCIPALES:

Hernan Humberto Herrera Echeverri
Juan Jose Plaza Cruz
Carolina Naranjo Escobar
Bernardo Quintero Balcazar
Jaime Alberto Zawadzki Barberena

Representantes Legal para Asuntos Laborales: Jaime Humberto Ruiz
Representante Legal para Asuntos Judiciales: Ana Maria Arana Moreno

Diversidad del Máximo Órgano de Gobierno

Sexo	Hombre: 4 Mujeres: 1
Edad	Entre 30 y 50: 1 Mayores de 50: 4

Nuestros comités:

La Junta Directiva cuenta con tres (3) comités de apoyo a su labor, los cuales son elegidos basándose en la formación, experiencia y educación de los convocados. Se tienen en cuenta personas de diferentes ciudades y países. Esta elección no es discriminativa en cuestiones de género o etnia.



Comité Financiero, de Auditoría e Inversiones:

Facilita a la Junta Directiva la toma de decisiones en materia de control interno y su mejoramiento. Tiene como función principal la evaluación de los procedimientos contables, el manejo del relacionamiento con el Revisor Fiscal y la supervisión de la efectividad de la arquitectura de control del sistema de Gestión Integral de Riesgos, entre otras.



Comité de Gestión Humana:

Tiene como objetivo principal analizar y recomendar las políticas de gestión del talento humano del grupo y sus empresas y presentarlas a la junta directiva para su aprobación. Esta conformado por al menos un miembro de la junta directiva además lo presidirá, la presidencia del GASI, gerentes generales de cada empresa y directores de gestión humana de cada empresa GASI.



Comité de Tecnología:

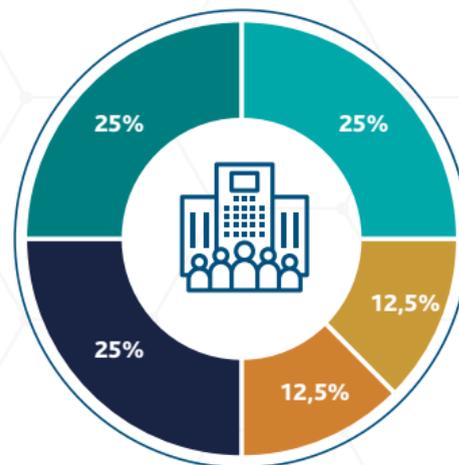
Es el responsable en asesorar en temas de tecnología de la información y su gestión a la junta directiva, sobre la aplicación de políticas para la mitigación de los riesgos tecnológicos, el cumplimiento de las regulaciones sobre el particular y la aplicación de los estándares internacionales que fueran pertinentes. Además de velar por que el desarrollo tecnológico y los productos que lanza la organización estén enmarcados en los objetivos estratégicos y las tendencias mundiales.

Órganos de Gobierno Corporativo:

Seguridad Atlas es una de las empresas pertenecientes al Grupo Atlas de Seguridad Integral, es una sociedad limitada que cuenta con los siguientes órganos institucionales que apoyan la gestión de su actividad.

Junta de Socios

Aprueban y establecen la orientación de las actividades de la Organización propuestas por la Gerencia General. Igualmente, nombran a los miembros de la Junta Directiva, establecen cambios en el estatuto y aprueban el balance final.



El presidente del máximo órgano de gobierno no es un ejecutivo de la organización.



Conflicto de Intereses

Todos los miembros de la Junta Directiva en su carta de aceptación al cargo, manifestaron no estar incurso en situación alguna que pudiese significar conflicto de interés, respetando tal condición durante el desempeño del cargo. De otra parte, en el reglamento de Junta Directiva se establecen reglas en caso de que sus miembros presenten algún conflicto de interés respecto de los temas tratados.

Responsabilidades de reporte:

- **Los informes se elevan a la Junta Directiva**
- **Las actas de las sesiones del comité.**

Validación de contenidos asociados al informe de sostenibilidad: Para la elaboración del informe de sostenibilidad de Seguridad Atlas, el Gerente General y el Comité directivo del informe, que está compuesto por la Gerente Corporativa de Estrategia, El Gerente General y el Director Nacional de Gestión Humana, revisan y aprueban la memoria de la organización y aseguran que todos los aspectos materiales queden reflejados. Previamente, y de acuerdo con la planeación de la elaboración del informe de sostenibilidad, al interior de las áreas se definen los roles de los validadores y la persona encargada de consolidarlo es la analista de comunicación interna.

Una vez validado por el comité, el informe de sostenibilidad se somete a consideración y aprobación de la Junta directiva.

Función del Máximo Órgano de Gobierno en la elaboración del informe



Evaluación en temas económicos, ambientales y sociales

- El comité y la Junta Directiva, tienen la función de identificación, revisión, validación y aprobación de la Gestión Integral de riesgos como parte de ésta, la identificación de riesgos, impactos y oportunidades en el nivel de gestión de procesos, y en el nivel de gestión de la estrategia, la identificación de impactos. A su vez se toman como insumos los resultados de consultas a los diferentes grupos de interés.
- La Gestión Integral de Riesgos es aprobada y validada por la Junta Directiva y el Comité hace seguimiento trimestral a los riesgos de alto impacto económico, social y ambiental según directrices. La gestión se realiza con un análisis del contexto y la identificación del riesgo, lo que concluye con la formulación de planes de mejoramiento y la selección de alternativas de transferencia /retención, para esto se tienen en cuenta resultados e información obtenida de los procesos de relacionamiento con los grupos de interés de Seguridad Atlas.
- A nivel directivo, se establecen agendas y cronogramas en los cuales se incluyen temas económicos, sociales y ambientales que se revisan por el comité.

Las medidas adoptadas para desarrollar y potenciar el conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno en temas económicos, ambientales y sociales.

En el programa anual de Junta Directiva se planifica la asistencia de expertos en materia económica, ambiental y social, entre otros temas de actualidad y estratégicos, para actualización y sensibilización de los Directores; además los miembros de la junta directiva son reconocidos profesionales en diferentes áreas con especializaciones, maestrías e incluso doctorados, a cuya trayectoria académica se le suma su experiencia en materia práctica como emprendedores, empresarios y empleados de primer nivel en empresas nacionales como multilatinas y multinacionales.

El proceso para comunicar preocupaciones críticas al máximo órgano de gobierno

Las reuniones de Junta Directiva se programan y celebran en forma mensual, en cada reunión, el representante legal rinde su informe de gerencia que incluye temas de negocio, riesgos y asuntos de alta importancia y que requieren ser conocidos por el máximo organismo de gobierno corporativo.

Así mismo la Presidencia Ejecutiva mantiene contacto permanente con el Presidente de la Junta Directiva y se tienen programadas dos retroalimentaciones al mes, en caso de requerir comunicar un asunto de alta criticidad e impacto está definido que deberá ser informarlo inmediatamente en forma telefónica o por videoconferencia al Presidente y los demás miembros.

Política y proceso de remuneración Gobierno Corporativo

Seguridad Atlas cuenta con junta directiva conformada por 5 miembros principales. Actualmente, el valor de los honorarios por la asistencia a cada junta mensual es de \$3.000.000 para el presidente y de \$2.000.000 para los otros miembros.

La definición de este honorario no tiene en cuenta a todos los grupos de interés.

Por motivos de pandemia por COVID-19 entre los meses de marzo y septiembre de 2020, los miembros de la junta directiva hicieron un descuento del 25% en el valor de sus honorarios.

Al interior de la empresa se tienen conformados los siguientes comités que se celebran periódicamente:

- Tecnología
- Financiero
- Gestión Humana

El valor que se paga a cada miembro que participa en c/u de los comités es de \$1.000.000

Afiliados Sindicales

Porcentaje del total de empleados cubiertos en los acuerdos de negociación colectiva:

CONVENIONADOS	DIC - 20
SINTRA-ATLAS	214
SINTRAVIESCOLS	456
SINALTRASEP	34
SINTRAVIP	42
SINTRAUNISEGURIDAD	7
TOTAL	753
SINTRA ATLAS-SINTRAVIESCOLS	15
SINTRA ATLAS-SINTRAVIP	3
SINTRAVIESCOLS-SINALTRASEP	24
SINTRAVIESCOLS-SINTRAVIP	11
TOTAL MULTIAFIILIADOS	53
TOTAL GENERAL	700

Total convenionados 753
 Total empleados a Dic 10870
 Porcentaje % 6.9%

Total afiliados sindicales corte 31/12/2020

SINDICATOS	DIC - 20
SINTRA-ATLAS	214
SINTRAVIESCOLS	456
SINALTRASEP	34
SINPROSEG	5
SINUVICOL	17
SINTRAVIP	42
USO (PUESTO SALGAR)	23
SINTRAUNISEGURIDAD	7
SINTRASECOL	6
TOTAL ASOCIADOS POR ENTIDAD	804
TOTAL ASOCIADOS REAL	730

Se resta 74 por los multifiliados

El porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos en el año 2020 fue del 6,9%

Definición Grupos de Interés y Subgrupos programa de RSE

Dimensión	Ámbito	Grupos de interés	Subgrupos
ECONÓMICO	Prácticas de gobernanza en la empresa	Gobierno Corporativo	Socios Junta Directiva Atla Gerencia
	Prácticas con Clientes	Clientes y Usuarios	Tamaño: Diamond, Gold, Silver, Bronce Unidad de Negocio Naturaleza de la organización: Pública o privada
	Prácticas con proveedores	Proveedores y contratistas	Apalancados Estratégicos Críticos No críticos
SOCIAL	Prácticas Laborales y DDHH	Empleados	Personal Administrativo Personal Operativo Familia de Colaboradores
	Prácticas de cumplimiento legal	Estado	Organismos de control (Ministerios y Superintendencias) y judiciales
	Prácticas con la comunidad/sociedad	Comunidad	Acorde a la naturaleza de nuestra organización: Ejército, Policía, Fuerza Aérea, Fundacione Cultura y Arte: Museo/Fundaciones sin ánimo de lucro Por zona de influencias: juntas de acción comunal cercana a sede y entorno de operación
MEDIO AMBIENTE	Prácticas Ambientales	Medio Ambiente	Emisión Huella de Carbono Tipo de residuo: Peligroso o no peligroso Consumo de energía y agua

Nuestros grupos de interés

Se calificó a cada uno de los subgrupos visualizando la capacidad que tiene de influir en la organización frente a:

Toma de decisiones, obtención de ingresos, Operaciones del negocio, Estrategia Empresarial y Reputación.
Tomando de referencia la escala de influencia:

- | | |
|-------------------------------|-------------------------------|
| 1. No tiene influencia | 4. Alta influencia |
| 2. Baja influencia | 5. Muy alta influencia |
| 3. Mediana influencia | |

A partir de la calificación final del nivel de influencia, se evidenciará la categoría a la cual se identifica cada grupo de interés y el nivel de priorización que tendrá para la organización en la definición de su programa de RSE y Sostenibilidad de la organización.

Escala de Priorización de acuerdo a los resultados obtenidos en la triada de Relacionamento

Categoría	Puntuación	Definición de la Categoría
Esenciales	20-25	Esenciales: aquellos que tienen un nivel de influencia alto en la toma de decisiones, obtención de ingresos, operación de su negocio y en su estrategia empresarial de su organización.
Importantes	15-19	Importantes: aquellos que tienen nivel de influencia medio en la toma de decisiones, obtención de ingresos, operación de su negocio y en su estrategia empresarial de su organización.
Básicos	1-14	Básicos: aquellos que tienen nivel de influencia bajo en la toma de decisiones, obtención de ingresos, operación de su negocio y en su estrategia empresarial de su organización.

Grupos de interés	Subgrupos	Toma de decisiones	Obtención de ingresos	Operación del negocio	Estrategia empresarial	Reputación	Puntuación	Categoría	Ponderación final
Gobierno Corporativo	Socios	4	3	2	4	5	18	Importantes	20,3
	Junta Directiva	5	3	3	5	5	20	Esenciales	
	Alta Gerencia	5	4	4	5	5	21	Esenciales	
Clientes y usuarios	Tamaño: Diamond, gold silve, bronce	3	4	4	4	5	19	Esenciales	19
	Unidad de Negocio	3	4	5	4	5	21	Esenciales	
	Naturaleza de la organización: Pública o Privada	3	4	4	4	5	19	Importantes	
Proveedores y contratistas	Apalancados	2	2	3	3	3	13	Básicos	14
	Estratégicos	3	3	4	3	4	16	Importantes	
	Críticos	3	3	4	3	4	18	Importantes	
	No críticos	2	2	2	2	3	11	Básicos	
Empleados	Personal administrativo	4	3	4	4	4	19	Importantes	19
	Personal Operativo	3	4	4	3	4	19	Importantes	
	Familia de colaboradores	2	2	2	2	2	10	Básicos	
Estado	Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada	4	3	4	4	3	18	Importantes	13
	Ministerio de Protección Social	3	2	3	2	3	13	Básicos	
	Red de apoyo: Policía Nacional y Ejército Nacional	2	2	3	2	3	12	Básicos	
	Entes territoriales (alcaldías y gobernaciones)	2	2	2	2	3	11	Básicos	
Comunidad	Acorde a la naturaleza de nuestra organización: Ejército, Policía, Fuerza Aérea, Fundaciones	2	2	2	3	3	12	Básicos	10
	Cultura y arte: Museo/fundaciones sin ánimo de lucro	2	2	2	2	2	10	Básicos	
	Por zona de influencia: juntas de acción comunal cercana a sede y entorno de operación	2	2	2	2	2	10	Básicos	
Medio ambiente	Emisión Huella de Carbono	3	2	2	3	4	14	Básicos	14
	Tipo de residuo: Peligroso o no peligroso	3	2	3	3	3	14	Básicos	
	Consumo de energía y agua	2	2	3	3	4	13	Básicos	

Durante el año 2020, nuestros grupos de interés fueron sometidos a estudio y evaluación por parte del Comité de Gerencia integrado por los Gerentes y Directores Nacionales de Departamento; siendo así, identificados en la siguiente matriz de priorización.

Dicha matriz condensa la percepción de los participantes y cruza como variables importantes:

Grupos de interés elegidos | **Subgrupos** | **Criterios**

Nuestros grupos de interés

A partir de los resultados del cruce de variables arrojó una calificación final, que corresponde al nivel de atención o de prioridad que se le da al grupo de interés.

Finalmente, el peso otorgado según la calificación, permite determinar acciones y presupuestos conforme a lo establecido en el plan estratégico.

Teniendo en cuenta el ejercicio de los grupos de interés, el resultado de proximidad fue:

PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN: ESENCIALES E IMPORTANTES

- Nuestro Gobierno Corporativo
- Nuestros Clientes y Usuarios
- Nuestros Empleados

SEGUNDO NIVEL DE ATENCIÓN: BASICOS

- Nuestros Proveedores y Contratistas
- Nuestra comunidad.
- Estado
- El medio ambiente

Entidades que figuran en los estados financieros de la compañía

Este indicador no procede para el caso de Seguridad Atlas Ltda teniendo en cuenta que los estados financieros consolidados los presentan empresas que en el desarrollo de su actividad cuentan con otras empresas filiales que desarrollan parte de la actividad de su negocio. Son especialmente útiles en el caso de holdings y empresas que cuentan con una empresa filial en cada país.

(Se recomienda referirse al informe de estados financieros de la Compañía en el periodo 2020)



Materialidad

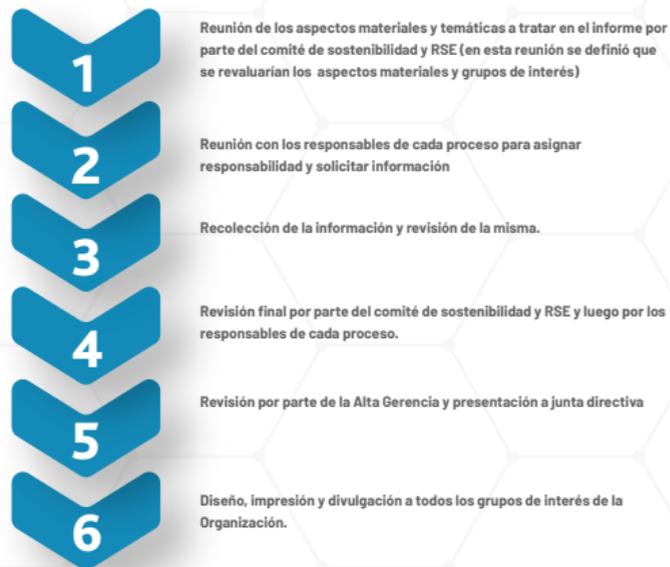
Aspectos generales
Conclusiones de materialidad
Aspectos materiales
Priorización materialidad

Proceso de elaboración Informe de Sostenibilidad y Responsabilidad Social

Para la elaboración de este nuevo reporte bajo GRI Estándar, se tuvieron en cuenta varios elementos que constituyen parte de la materialidad y sus aspectos más rescatables; entre ellos incluimos algunos que surgieron como referencia de las diversas revisiones y evaluaciones que nuestro programa de RSE tuvo durante el periodo 2020-2021 y con ellas la pasada verificación de nuestro reporte GRI elaborado por el ICONTEC y la calificación de los estándares de la ISO 26000 realizada por el mismo organismo.

La elaboración de este informe incluye a todos los grupos de interés, teniendo como principal al interno, ya que la Organización cuenta con 10.870 colaboradores que junto a clientes, unos de los grupos de interés más importantes para Seguridad Atlas.

Todas las imágenes, fotografías e información que contiene este informe le corresponden a Seguridad Atlas y son de su propia autoría.



Aspectos Generales

El presente informe de Sostenibilidad y RSE, fue puesto a evaluación y estudio por parte del Comité de Gerencia, integrado por los Gerentes y Directores Nacionales de Departamento, donde se redefinió la estructura de su materialidad y priorización de sus grupos de interés, dado que estos temas son considerados críticos para la organización y representan los principales aspectos de sostenibilidad y perdurabilidad en las dimensiones Económica, Social y Ambiental que abarca este informe.

GOBIERNO CORPORATIVO

Consideramos importante dejar el contexto inmediatamente anterior con el cual se revisó y definió esta materialidad y sus alcances mediante un comité directivo con alcance a Gerentes y Direcciones nacionales se llevó a cabo un ejercicio en donde fueron definidos los aspectos más relevantes teniendo en cuenta factores de preponderancia como: Sostenibilidad y Pertinencia empresarial. Dicho ejercicio consistió en la elección participante por participante de los aspectos y luego se procedió a elegir de acuerdo a la votación de los miembros; seguidamente con Gerencia General y la presidencia del grupo se definieron finalmente los aspectos en los cuales se trabajaría la materialidad del presente informe.

CLIENTES

Se mantuvo los aspectos de materialidad teniendo en cuenta que en los resultados de la encuesta de cliente externos los clientes continúan calificando de manera optima el programa de RSE de la empresa al igual que sus practicas; que lo hacen un buen ciudadano corporativo.

NUESTRA GENTE

Se mantuvo en el informe como uno de los aspectos principales, dada la importancia que tienen los colaboradores para la compañía. Se incluyo en este grupo de interés, los resultados y avances del Plan de Beneficios, mostrando la estadística de valores y numero de personas beneficiadas con este excelente programa de apoyo a nuestros colaboradores.

PROVEEDORES

Se mantuvieron los aspectos de materialidad tal como se menciona y se definió que a partir del 2020 se podrán implementar encuestas o nuevos modelos para la recolección de dichos aspectos usando la herramienta APOLO la cual nos brinda la opción de vincular todos los procesos incluyendo este aspecto tan valioso como lo son los proveedores.

Conclusiones de Materialidad

Los aspectos para determinar la materialidad siguen siendo el eje central de este informe de sostenibilidad y responsabilidad social empresarial.

El contenido de esta memoria está marcado por aspectos novedosos en contenido y diseño, de igual manera se ha considerado no incluir alguna información que podrá ser referenciada en los anteriores informes o en otros medios de la compañía; esto para no ser repetitivos en información que ya ha sido presentada y que no haya sufrido variaciones.

La presente memoria realiza re expresión de memorias anteriores con énfasis en la última presentada en el 2019, con el objetivo de cumplir con el principio de comparabilidad para los indicadores reportados en el 2020.



Aspectos Materiales Seguridad Atlas

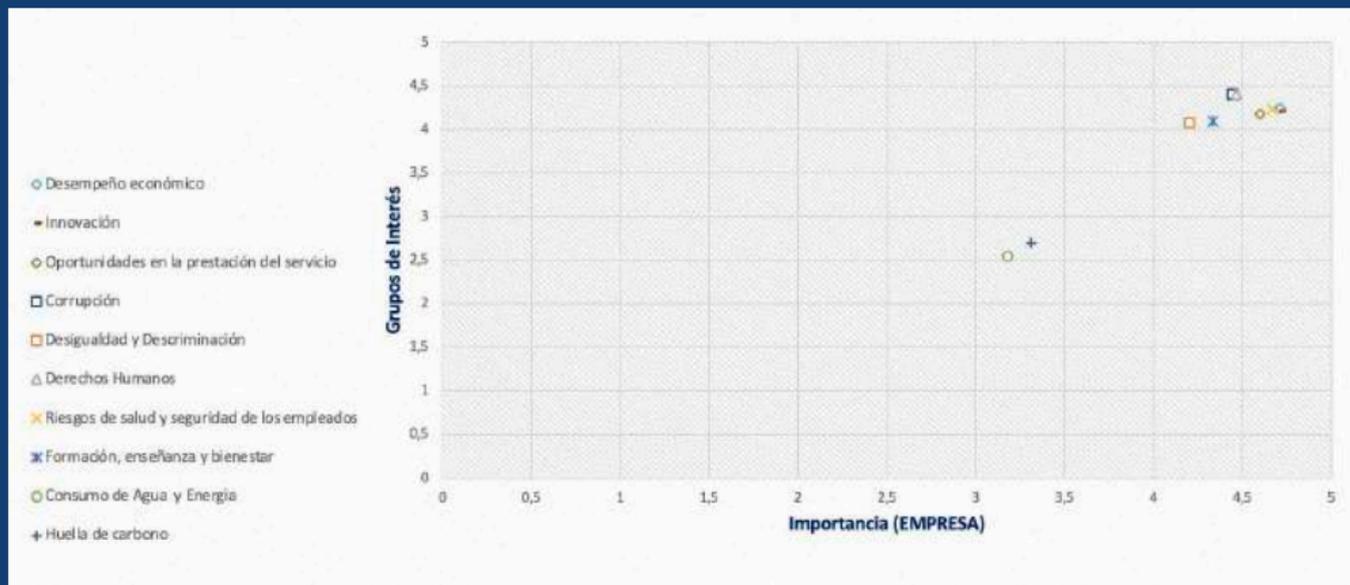
Estos temas y preocupaciones han sido señalados a través de la participación de nuestros grupos de interés y se les ha dado tratamiento y respuesta mediante los programas organizacionales desarrollados para este fin, los cuales están contenidos en el reporte de sostenibilidad, como por ejemplo la encuesta del cliente externo, encuesta de clima organizacional, acuerdos de negociación colectiva, aspectos relevantes evaluados en comité de junta directiva y comité de gestión de la gerencia general, comité de gestión de línea ética, entre otros.

Es así, como en nuestra matriz de materialidad señalamos la importancia que tiene cada uno de estos temas y preocupaciones para nuestros grupos de interés.

1. Desempeño Económico
2. Corrupción
3. Debida diligencia de Derechos Humanos
4. Desigualdad y Discriminación
5. Formación, Enseñanza y Bienestar
6. Consumo de Agua y Energía
7. Huella de Carbono
8. Riesgos Salud y Seguridad de los Empleados
9. Innovación
10. Oportunidades en la Prestación del Servicio

Priorización Materialidad

Se califica de acuerdo a la importancia / impacto que tiene cada uno de los temas materiales/ relevantes para los grupos de interés/ empresa



Aspectos Materiales

DESEMPEÑO ECONOMICO

Impacto interno

DEFINICIÓN: En Seguridad Atlas, reconocemos que un elemento fundamental de la sostenibilidad es garantizar su viabilidad financiera, de tal manera que esta sea la base para responder al compromiso con sus dueños de incrementar el valor económico agregado, generar bienestar a sus grupos de interés y aportar al desarrollo sostenible de los territorios en los cuales hace presencia.

IMPORTANCIA: Una adecuada gestión financiera incide de manera directa en el bienestar de los grupos de interés, permite el incremento de las utilidades para responder al compromiso con los dueños de retribuir a su inversión; permite realizar inversiones que apuntan a la protección de los activos de la empresa y la mejora en la calidad de los servicios, impacta en el bienestar de los trabajadores y sus familias, fomenta el desarrollo económico de las regiones generando productividad y empleo a través de sus proveedores; permite responder a los compromisos tributarios y legales exigidos por el estado así como invertir en iniciativas y procesos que aporten al cuidado del ambiente.

CORRUPCIÓN:

Impacto interno y externo

DEFINICIÓN: En Seguridad Atlas la transparencia y la anticorrupción se gestionan a partir de la implementación de mecanismos de comunicación y relacionamiento para los grupos de interés que faciliten procesos de información, educación y conversación soportados en la veracidad, suficiencia, pertinencia, oportunidad y claridad sobre la gestión empresarial con el propósito de garantizar la confianza de los grupos de interés. En la organización también se integran los esfuerzos que se realizan desde diferentes áreas entorno a la ética, la transparencia y la gestión anticorrupción; con el fin de evitar la materialización de riesgos asociados al fraude y la corrupción.

IMPORTANCIA: En la Organización reconocemos que llevar a cabo las operaciones en un marco de transparencia y anticorrupción es un elemento clave para aportar al desarrollo y bienestar de sus grupos de interés y de los territorios donde hace presencia; es por esto que el compromiso organizacional con la transparencia y la anticorrupción son la base de la Responsabilidad Social Empresarial declarada y son factores de gestión fundamentales para el logro del propósito y el aporte a la sostenibilidad.

DERECHOS HUMANOS

Impacto interno

DEFINICIÓN: Brindamos formación en áreas de Derechos humanos con el objetivo de que el personal conozca cuál es su papel en este tema tan sensible y como de alguna manera podemos incurrir con algunos comportamientos a la violación de dichos derechos; aun sin saberlo.

IMPORTANCIA: Como empresa es fundamental que nuestra gente conozca de primera mano cuáles son sus derechos, pero por sobre todo cuál es su responsabilidad en esta materia; esto debido a que hacemos presencia diaria en lugares y puestos en donde se interactúa todo el tiempo con personas; en este caso: Hospitales, Universidades, Aeropuertos, etc. Como empresa en el ámbito de seguridad privada toma vital importancia fortalecer este tema con nuestros grupos de interés siendo el más relevante nuestra gente.

DESIGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN

Impacto interno

DEFINICIÓN: Como principio importante para nuestras prácticas queremos resaltar la igualdad; razón por la cual en Seguridad Atlas NO existe diferenciación alguna en las asignaciones salariales sobre todo en cuestiones de género.

IMPORTANCIA: Estamos convencidos que la igualdad y las practicas NO discriminatorias nos hacen un lugar justo y ecuánime y nos convierte en un lugar agradable para trabajar; sobre todo que permite desarrollarse como persona y profesional sin ningún tipo de diferencia ni desigualdad.

FORMACIÓN, ENSEÑANZA Y BIENESTAR

Impacto interno

DEFINICIÓN: Implementamos continuamente planes de formación, entrenamiento y capacitación a nuestro personal con la firme intención de que logre incrementar su nivel de competencias y su máximo desarrollo en pro de su aporte y participación en los objetivos y la estrategia de la empresa.

IMPORTANCIA: Para Seguridad Atlas el desarrollo y formación de su gente siempre ha sido y será una de sus principales estrategias para afrontar sus retos y desafíos; es aquí donde se siembra en gran parte el éxito de las operaciones y prácticas de nuestra empresa. Lograr el desarrollo permanente y profesionalización de nuestra gente es la primera puerta hacia el éxito.

CONSUMO DE AGUA Y ENERGIA

Impacto interno y externo

DEFINICIÓN: El Agua es considerada un recurso natural vital para el sostenimiento de la vida, desarrollo económico, productivo y sostenible para cualquier Organización. En Seguridad Atlas fomentamos una cultura del uso racional y consiente visto desde el valor del agua para la vida hacia los diferentes grupos de interés y a los que ellos puedan impactar., adicionalmente la Energía es considerada un recurso clave para el funcionamiento de cualquier Organización y para el desarrollo de las actividades cotidianas; en Seguridad Atlas se generan procesos educativos a nuestros colaboradores apoyando así la Gestión Ambiental de los clientes y diferentes partes interesadas encaminadas a la Sostenibilidad Ambiental.

IMPORTANCIA: Para Seguridad Atlas es muy importante el cuidado del recurso hídrico, el cual reconocemos como componente principal del Sistema de Gestión Ambiental, es por eso que uno de nuestros principales objetivos es la reducción y uso eficiente del consumo de este recurso dentro de los procesos al interior de la Organización con Campañas permanentes cuyo objetivo social es multiplicar estas buenas practicas a las familias de nuestros colaboradores, igualmente como es importante la reducción del consumo de energía por el impacto que puede traer para el Cambio Climático y el Desarrollo Sostenible; desde la política del SIG, se han generado estrategias para mitigar el consumo al iniciar la búsqueda de nuevas alternativas amigables con el Ambiente.

HUELLA DE CARBONO

Impacto interno y externo

DEFINICIÓN: En Seguridad Atlas, la huella de carbono nace como una medida de cuantificar y generar un indicador del impacto que nuestra

actividad tiene sobre el cambio climático. La huella de carbono se define como el conjunto de emisiones de gases de efecto invernadero producidas, directa o indirectamente, por nuestra organización, en términos de CO2.

IMPORTANCIA: Como compañía es fundamental tener conocimiento del impacto que nuestra actividad genera en el indicador de huella de carbono para conocer las conductas o acciones que están contribuyendo a aumentar nuestras emisiones, y así mismo incluir campañas para el uso adecuado y eficiente de nuestros recursos con el objetivo de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero.

RIESGOS, SALUD Y SEGURIDAD DE LOS EMPLEADOS

Impacto interno

DEFINICION: En Atlas se considera como aspecto importante la salud integral, el bienestar de colaborador en todo su contexto; de ahí que se incluyan también los principales riesgos a los cuales están expuestos los colaboradores en la prestación del servicio de vigilancia especialmente; pues es el grupo de mayor vulnerabilidad al estar expuestos y en muchas ocasiones con armas letales que son consideradas de alto riesgo para la vida y la salud del trabajador.

IMPORTANCIA: Para nuestra empresa la calidad de vida, el bienestar integral así como su salud es fundamental y hace parte de nuestros principales ejes estratégicos; razón por la cual este aspecto material toma un preponderancia muy relevante para nuestra organización. De ahí que muchos de los esfuerzos e inversiones se dirijan a este grupo de interés, especialmente en estos momentos de emergencia sanitaria por COVID-19.

De acuerdo a los aspectos materiales de la compañía se definió el impacto interno y externo de cada uno de estos, dando como resultado:

Aspectos de Materialidad	Impacto interno (en la organización)	Impacto Externo (por fuera de la organización)
Derechos Humanos	1	3,4,5,7
Consumo de Agua y Energía	1,2	4,5,6,7
Desempeño Económico	1,2	3,4,5
Desigualdad y Discriminación	1,2	3,4
Corrupción	1,2	3,4,5,7
Formación, enseñanza y bienestar	1,2	3,4,7
Innovación	1,2	4,5
Huella de Carbono	1,2	4,5,6,7
Oportunidades en la prestación del servicio	1,2	4,5
Riesgos de salud y seguridad de los empleados	1,2	3,4,7

1. Nuestra Gente
2. Nuestro Gobierno Corporativo
3. Nuestra Comunidad
4. Nuestros Clientes
5. Nuestros Proveedores
6. Nuestro Medio Ambiente
7. Estado

Dimensión **Medio Ambiente**



Dimensión Medio Ambiente

En Seguridad Atlas le apostamos a la Sostenibilidad entendiendo nuestro entorno como un todo y enmarcándolo en el Sistema de Gestión Ambiental, a su vez que lo integramos con los objetivos estratégicos corporativos contribuyendo a:

- La protección del medio ambiente generando en nuestras partes interesadas una cultura de prevención y de buenas prácticas en la disminución y mitigación de los aspectos e impactos ambientales generados en el desarrollo de los procesos.
- El cumplimiento de los Requisitos legales vigentes.

Esta gestión se lleva a cabo con el mantenimiento de los diferentes programas y campañas establecidas durante el año 2020:

- Campaña de la Fundación Sanar la cual consiste en la recolección de tapas plásticas a nivel nacional para apoyar a los niños con cáncer.
- Concurso Ecoideas en el cual nuestro colaboradores participaron con ideas ambientales implementadas en casa con sus grupos familiares.
- Cumplimiento de los requisitos legales aplicables y sensibilización a nuestros colaboradores logrando así una cultura sostenible.
- Curso virtual de desarrollo sostenible para nuestros colaboradores que permite entender la dinámica actual a nivel mundial.
- Como parte de los objetivos estratégicos y en busca de mejorar nuestros procesos alineados con un ambiente sostenible, hemos incluido el concepto compras inteligentes las cuales aportarán a conservar los recursos naturales con la inclusión de productos y servicios amigables con el ambiente.
- Dentro de los cambios que se han incorporado en la compañía avanzamos en las mediciones de huella de carbono, estandarizando una estrategia que incluye iniciativas para la disminución de Gases Efecto Invernadero (GEI) aportando a la mitigación y adaptación al cambio climático.

Consumo de Combustible

Sede	Vehículo / Equipo	Tipo de combustible	Cantidad de Combustible Galones	Cantidad de Combustible Jules
Cali	Vehículos Propios	Gasolina Corriente	479,14	63.131.486.400
	Otro	Gasolina Corriente	52,74	6.948.567.871
	Otro	Gasolina Corriente	2.643,64	348.329.904.869
	Otro	Gasolina Corriente	164,31	21.649.316.238
	Otro	Gasolina Corriente	308,46	40.642.586.680
	Otro	Gasolina Corriente	3.075,12	405.181.644.138
	Otro	Gasolina Corriente	2.519,17	331.928.644.196
	Vehículos Propios	Gasolina Corriente	17,52	2.307.800.483
Barranquilla	Otro	Gasolina Corriente	591,35	77.917.484.377
	Otro	Gasolina Corriente	3.299,21	434.708.445.941
	Vehículos Propios	Gasolina Corriente	2.315,00	305.027.583.074
	Vehículos Propios	Gasolina Corriente	2.068,00	272.482.523.454
	Vehículos Propios	Gasolina Corriente	103,00	13.571.421.623
Bogotá	Otro	Gasolina Corriente	888,00	1117.004.100.980
	Otro	Gasolina Corriente	648,00	85.381.370.986
	Otro	Gasolina Corriente	456,00	60.083.186.990
	Otro	Gasolina Corriente	816,00	107.517.281.982
Eje Cafetero	Otro	Gasolina Corriente	2.944,53	387.975.321.463
Medellín	Vehículos Propios	Gasolina Corriente	543,30	71.585.955.025
Bucaramanga	Vehículos Propios	Gasolina Corriente	2.673	352.142.812.538
TOTAL			26.605,05	3,50552E+12

Método de conversión de galones de gasolina para vehículos a Joule:

Divide $1.3176e+08 / 1 = 131760000$.

1 gal de gasolina in Joule = 131760000
 10 gal de gasolina in Joule = 1317600000
 50 gal de gasolina in Joule = 6588000000
 100 gal de gasolina in Joule = 13176000000
 250 gal de gasolina in Joule = 32940000000
 500 gal de gasolina in Joule = 65880000000
 1,000 gal de gasolina in Joule = 131760000000
 10,000 gal de gasolina in Joule = 1317600000000

Se tiene como objetivo para los próximos años, reducir las emisiones derivadas del consumo de combustibles de nuestro parque automotor a través de mejoras en la eficiencia de maquinarias (cambios tecnológicos) y sea en la variación de vehículos o tipo de combustibles.

Información obtenida desde nuestro sistema E-Satellite APOLO a partir de la gestión de compra de combustible a nivel nacional y brindada por el área de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente (SSTYA) y Logística, compras y abastecimiento de la compañía.

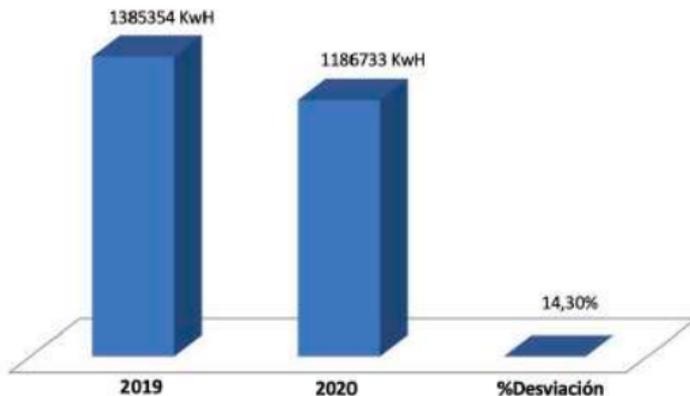


Energía

Avances en el desempeño ambiental

La Gestion Ambiental de Seguridad Atlas tiene establecido dentro sus objetivos la reducción y uso sostenible de los recursos naturales, para esta medición se definió como indicador el porcentaje de cumplimiento de metas de reducción de consumo de energía en Kwh el cual se tiene como el 0,5% del año inmediatamente anterior. Como observamos en la grafica se produjo una disminución del 14,3% durante el año 2020.

% DE DESVIACIÓN COMPARATIVO CONSUMO DE ENERGÍA AÑOS 2019 -2020



La disminución en el consumo corresponde a:

- Las medidas implementadas en cambio de tarifas
- Procesos de aislamiento por emergencia sanitaria COVID-19.
- Alternancia en uso de aires acondicionados
- Cambio del tipo de iluminación en algunas áreas.
- Mayor conciencia en el personal relacionado con el uso racional de este recurso.

Información obtenida a partir del consumo reportado en las facturas de servicios públicos y brindada por el área de SSTYA.

Intensidad Energética:

SEDE	TOTAL 2020
APARTADO	13.809
ARMENIA	4.700
BQUILLA	65.280
BOGOTA	119.240
BMANGA	53.940
BTURA	26.772
BUGA	16.135
CALI	625.431
CARTAGENA	25.136
CARTAGO	2.887
COTA	1.542
CUCUTA	8.355
IBAGUE	11.029
MANIZALES	3.431
MEDELLIN	100.291
PALMIRA	6.919
PEREIRA	60.564
POPAYAN	7.124
SANT QUILIC	2.858
STA MARTA	6.958
TULUA	22.918
VILLAVICENCIO	1.414
TOTAL	1.186.733

SEDE	TOTAL 2020
CALI	205
BOGOTA	150
IBAGUE	16
ANTIOQUIA	74
COSTA ATLANTICA	73
SANTANDERES	41
EJE CAFETERO	45
PALMIRA	16
BUENAVENTURA	16
TULUA	17
BUGA	6
TOTAL	659

Total consumo KWH	Total personal administrativo	Intensidad energética
1.186.733	659	1.800

Intensidad Energética:

Es de 1.800 kwh por empleado durante el año 2020 a Nivel Nacional.

La Intensidad Energética de Seguridad Atlas durante el periodo del año 2020 fue de 1.800 kwh por empleado del área administrativa; como Numerador se tomo el total de Kwh reportado por cada una de las sedes. Esta información es identificada en la facturación mensual, tomando como denominador el número de empleados a tiempo completo. Para esta medición se tiene en cuenta el consumo energético interno de la Compañía.

1.800 Kwh por empleado durante el año 2020 a Nivel Nacional
 2.105 kwh por empleado durante el año 2019 a Nivel Nacional.
 2.117 kwh por empleado durante el año 2018 a Nivel Nacional.

Información obtenida a partir del consumo reportado en las facturas de servicios públicos y brindada por el área de SSTYA.

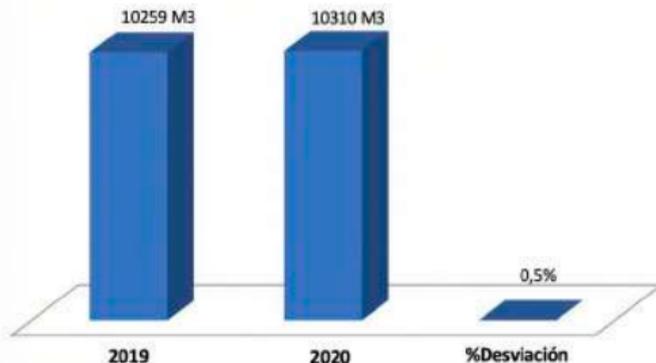


Agua

Avances en el desempeño ambiental

Otro de los indicadores asociados al uso racional y sostenible de los recursos naturales es la reducción del consumo de agua, se emplea como indicador el porcentaje de cumplimiento de metas de reducción de su consumo en M3, el cual se tiene como el 0,5% del año inmediatamente anterior. Como observamos en la grafica el consumo de agua se incrementó un 0,5% a Nivel Nacional.

**% DE DESVIACIÓN COMPARATIVO CONSUMO DE AGUA
AÑOS 2019 -2020**



Causas del Incremento del 0,5% de consumo:

- Incremento en las rutinas de limpieza en las sedes a nivel nacional, a partir de los lineamientos de protocolos de bioseguridad COVID-19.
- Aumento en la frecuencia de lavado de manos por parte de los colaboradores guardando los protocolos de bioseguridad.

Información obtenida a partir del consumo reportado en las facturas de servicios públicos y brindada por el área de SSTYA.

Agua

SEDE	TOTAL 2020
APARTADO	101
ARMENIA	73
BQUILLA	976
BOGOTA	543
BMANGA	36
BTURA	1015
BUGA	145
CALI	4636
CARTAGENA	194
CARTAGO	170
CUCUTA	140
IBAGUE	180
MANIZALES	85
MEDELLIN	1087
PALMIRA	104
PEREIRA	311
POPAYAN	136
SANT QUILIC	27
STA MARTA	103
TULUA	205
VILLAVICENCIO	43
TOTAL	10310

Teniendo de referencia los objetivos del programa de Gestión Ambiental, presentamos nuestro desempeño ambiental.

10310 M3 Durante el año 2020 a Nivel Nacional

10259 M3 Durante el año 2019 a Nivel Nacional

Para determinar el consumo total de agua de las sedes a nivel nacional se toma como fuente de información la facturación de los servicios públicos emitidos por las diferentes empresas de acueducto y alcantarillado en cada una de las regionales.

Información obtenida a partir del consumo reportado en las facturas de servicios públicos y brindada por el área de SSTYA.

Emisiones Directas de GEI

Avances en el desempeño ambiental -Huella de Carbono

En Seguridad Atlas tenemos como objetivo reducir los niveles de contaminación generados por las fuentes de emisión de los Gases Efecto Invernadero (GEI) resultantes de las actividades propias de la Compañía, estableciendo los parámetros requeridos para realizar la medición de huella de carbono que le permitan a la Organización generar estrategias de mitigación y adaptación al cambio climático.

Año base: El año base para el inventario de GEI, fue el año 2020, tomando el periodo de reporte desde el 1 de Enero hasta el 31 de Diciembre.

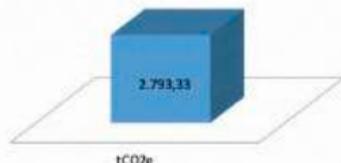
Se reportan en la medición GEI tales como:
CO₂, CH₄, NO₂ y HFC

Protocolo: Se utilizó el Protocolo de Medición y Reporte de Gases Efecto Invernadero elaborado por el World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) y por el World Resources Institute (WRI), para la elaboración de la cuantificación de GEI y la norma ISO 14604-1:2006.

Emisiones Directas Año 2020

93.65%

■ Emisiones Directas
93.65%



Tipo de emisiones	tCO ₂ e	% Total de emisiones
Directas	2,793,33	93,65%

Metodología de cuantificación:

La formula empleada para el calculo del inventario GEI de la Organización es:
Emisiones de CO₂ equivalentes= Datos de actividad x Factor de conversión (si aplica) x Factor de emisión.

- Para los combustibles fósiles se utilizaron los diferentes factores de emisión publicados por la UPME.
- La generación de electricidad para Colombia está determinada por los generadores hidroeléctricos, térmicos y pequeños generadores y cogeneradores.
- Para el cálculo de emisiones indirectas se tomó el dato publicado por Gaia Servicios Ambientales en su comunicado aprobado sobre el factor de emisión por Energía Colombia 2020

Información obtenida a partir del seguimiento de indicadores internos a nivel nacional y brindada por el área de SSTYA.

Ausentismo de Personal por Enfermedad General y Accidente Común

Actualmente la Compañía en conjunto con la aplicación del Protocolo de Bioseguridad, continúa implementando actividades de prevención encaminadas a la reducción de las incapacidades por enfermedad general y accidente común, mediante programas y protocolos de vigilancia epidemiológica, la promoción de la salud y la práctica hábitos de vida saludable, logrando un cumplimiento anual del 70% de los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Ambiente para el año 2020, durante los 6 meses que se "normalizaron" las actividades.

Para la medición del impacto del ausentismo, se emplean las llamadas "Tasas", indicadores que nos permiten realizar comparaciones entre períodos y determinar cuantos colaboradores se incapacitan y cuantos días se pierden por cada 100 personas que laboran.

CUMPLIMIENTO DE METAS - AUSENTISMO POR EG Y AC DICIEMBRE 2020 A NIVEL NACIONAL				
	2.019	2.020	META	%
Tasa de frecuencia	118,81	71,58	116,44	-39,8
Tasa de severidad	456,0	531,35	446,9	16,5

OBSERVACIONES
 Durante el período, se logró la reducción de la tasa de frecuencia en 39,8% pero se incrementó la tasa de severidad en 16,5%

* En esta tabla se observa que durante el 2020 se incapacitaron 72 personas y se perdieron 531 días por cada 100 colaboradores de la compañía.

Ausentismo Accidente y Enfermedad Laboral (AL - EL)

La compañía actualmente cuenta con diferentes sistemas en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales están encaminados a reducir los índices de frecuencia y severidad de los accidentes laborales y de esta forma crear ambientes de trabajo sanos, seguros y saludables.

Durante el año 2020 se presentó un (1) accidente mortal y así mismo una reducción en el número de accidentes ocurridos (tasa de frecuencia) del 25% y en los días perdidos (tasa de severidad) del 0, 58%. A partir del análisis del perfil de la accidentalidad y de las causas de los accidentes laborales, se concluye que la reducción corresponde a la disminución de tránsito vehicular por efecto de la pandemia y a la toma de conciencia en el personal en hacer sus actividades de manera más segura a partir de los procesos de sensibilización realizados por el área de SSTYA.

% CUMPLIMIENTO DE METAS - ACCIDENTE DE TRABAJO 2020 A NIVEL NACIONAL				
	2.019	2.020	META	%
Tasa de frecuencia	5,06	3,80	4,96	25
Tasa de severidad	24,98	24,98	24,37	0,58

OBSERVACIONES
Disminución de la tasa en 25%; incremento de la tasa de severidad en 0,58%

*En esta tabla se observa que durante 2020 se incapacitaron 4 personas y se perdieron 25 días por cada 100 colaboradores de la compañía. **Para efectos estadísticos comparativos, no se cargan los 6000 días por accidente mortal.

Tasas comparativas de accidentalidad laboral 2018, 2019, 2020



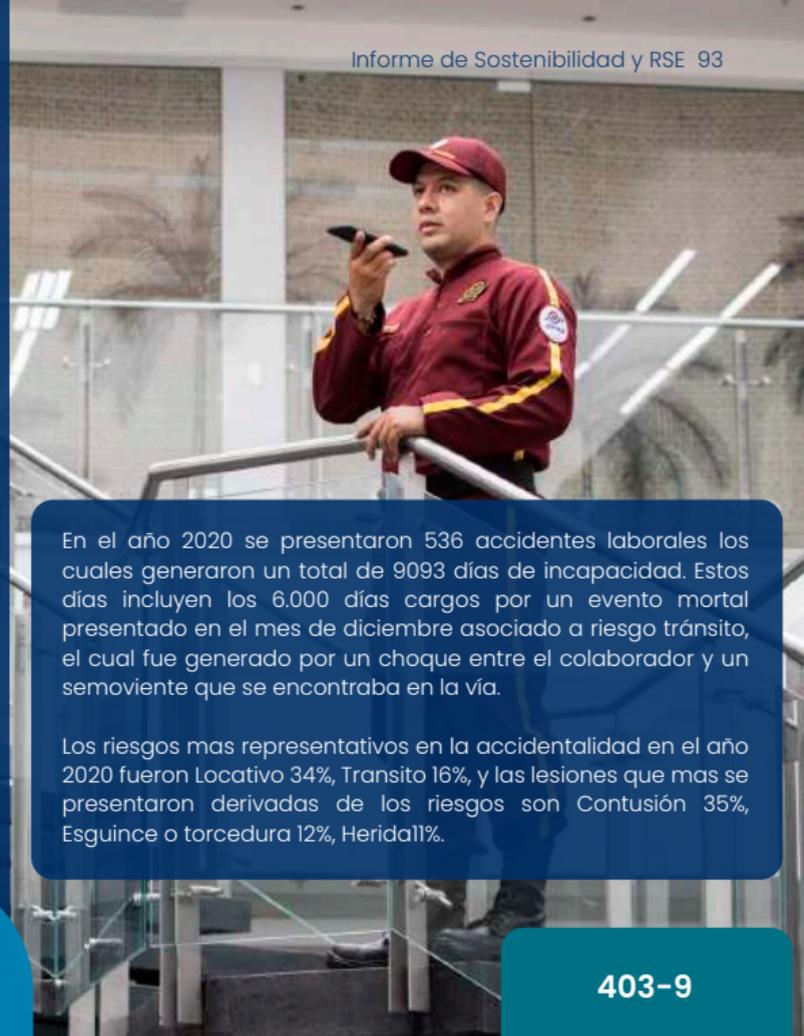
Ambas tasas, severidad y frecuencia, disminuyeron en comparación con el año inmediatamente anterior.

Información obtenida desde nuestro sistema E-Satellite APOLO, AXA Colpatría y brindada por el área de SSTYA de la compañía.

Accidentalidad 2020

Meses	No.AT	No.Días
Enero	35	426
Febrero	52	446
Marzo	31	208
Abril	22	210
Mayo	42	298
Junio	49	181
Julio	74	278
Agosto	37	306
Septiembre	48	209
Octubre	48	153
Noviembre	51	130
Diciembre	47	6248
TOTAL	536	9093

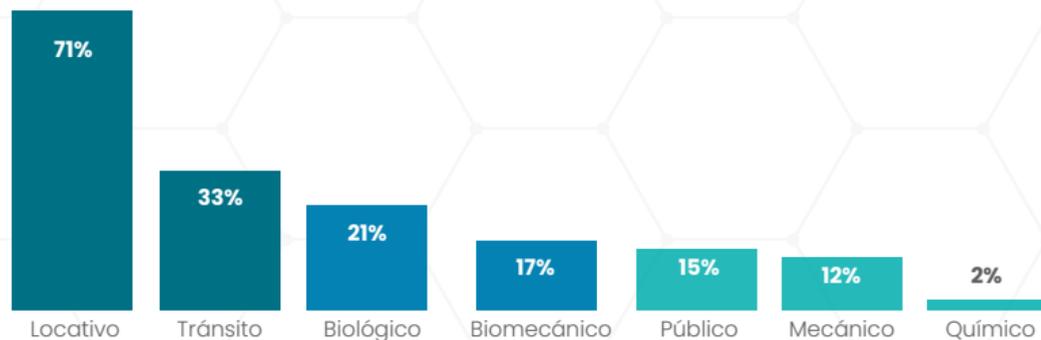
Información obtenida desde nuestro sistema E-Satellite APOLO, AXA Colpatría y brindada por el área de SSTYA de la compañía.



En el año 2020 se presentaron 536 accidentes laborales los cuales generaron un total de 9093 días de incapacidad. Estos días incluyen los 6.000 días cargos por un evento mortal presentado en el mes de diciembre asociado a riesgo tránsito, el cual fue generado por un choque entre el colaborador y un semoviente que se encontraba en la vía.

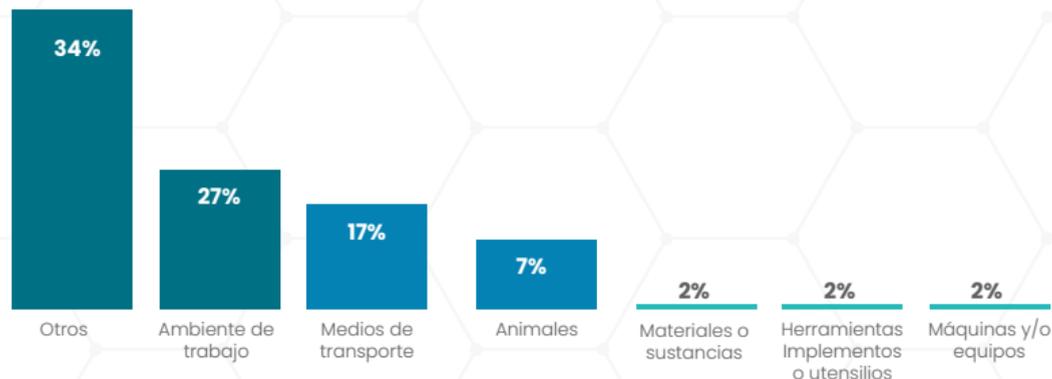
Los riesgos mas representativos en la accidentalidad en el año 2020 fueron Locativo 34%, Transito 16%, y las lesiones que mas se presentaron derivadas de los riesgos son Contusión 35%, Esguince o torcedura 12%, Herida 11%.

% 6 Primeras causas de accidentalidad laboral por factor de riesgo - Nacional 2020



El riesgo locativo estuvo dado por desplazamiento por superficies irregulares, tránsito por desplazamiento en vehículos en la prestación del servicio, mecánico por la exposición a vehículos en movimiento y manipulación de armas y puertas, público por exposición a violencia social, biomecánico por exposición a posturas bípedas prolongadas y el biológico a presencia de animales y virus (coronavirus SARS-CoV-2).

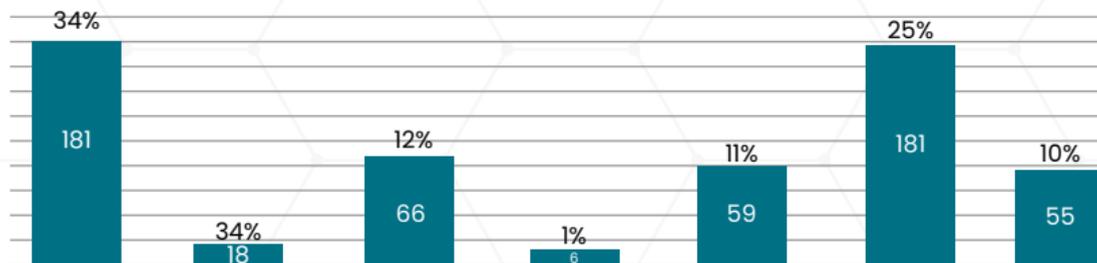
% 6Agentes de la lesión – ACC Laboral Nacional 2020



Los agentes de las lesiones fueron en su orden, otros (34%), ambiente de trabajo (27%), medios de transporte (17%), animales (7%) superficies de trabajo, puertas, herramientas, (2% cada uno). Las causas de los accidentes están divididas porcentualmente en actos inseguros 78%, condiciones inseguras 56%, factores del trabajo 34%, y factores personales con un 30%.

Accidentalidad por lesión o daño nacional - 2020

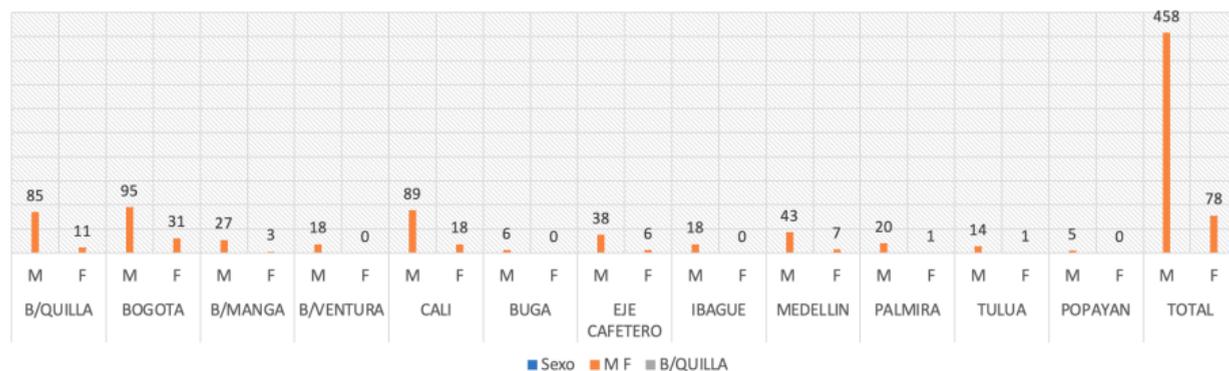
Año	Contusión	Lesiones múltiples	Esguince/ torcedura	Fractura	Herida	Otro	Trauma superficial
2020	181	18	66	6	59	181	55
%	34%	4%	12%	1%	11%	25%	10%

Lesión o daño por accidentalidad
laboral nacional 2020

Información obtenida desde nuestro sistema E-Satellite APOLO, AXA Colpatría y brindada por el área de SSTYA de la compañía.

Sexo	B/Quilla		Bogotá		B/Manga		B/Tura		Cali		Buga		Eje Cafetero		Ibagué		Medellín		Palmira		Tuluá		Popayán		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
No AT	85	11	95	31	27	3	18	0	89	18	6	0	38	6	18	0	43	7	20	1	14	1	5	0	458	11

ACCIDENTES LABORALES POR SEDE Y GENERO 2020



Información obtenida desde nuestro sistema E-Satellite APOLO, AXA Colpatría y brindada por el área de SSTYA de la compañía.

Enfermedades Laborales

La responsabilidad social con nuestros colaboradores, conlleva el manejo adecuado de los riesgos a través de los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica para la conservación auditiva, la prevención de lesiones osteomusculares y el riesgo psicosocial, proveyendo conjunto a la ARL una adecuada y pronta rehabilitación, mejorando la salud y la calidad de vida de nuestro personal.

Fallecimiento de colaboradores relacionados con el trabajo

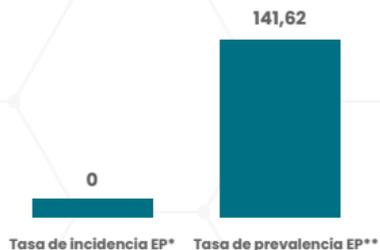
Durante el año 2020 se presentó 1 evento mortal en la Costa Atlántica por riesgo tránsito, atendido por la ARL ya que cumplía con lo establecido en la ley 1562 de 2012.

Una vez realizada la investigación del evento y analizadas las causas asociadas al accidente, se estableció dar continuidad y fortalecimiento a las actividades del plan estratégico de seguridad vial de la siguiente manera:

- Se diseñó una nueva metodología para realizar las presentaciones de los guardas en servicios ocasionales, con el fin de que no implique desplazamientos de los supervisores hacia las instalaciones del cliente.

- Teniendo en cuenta que este evento se presentó en una vía intermunicipal, se estableció remitir un comunicado al ente público para implementación de señalizaciones de tránsito preventivas relacionada con semovientes en la vía y para adecuación de la iluminación en la vía.
- Se estableció que el área de programación realice un informe semanal de la jornada laboral del personal con el fin de establecer los controles que garanticen el cumplimiento de la jornadas establecidas.
- Se realizó campaña de comunicación a nivel nacional sobre lecciones aprendidas para la sensibilización y responsabilidad en el tema.

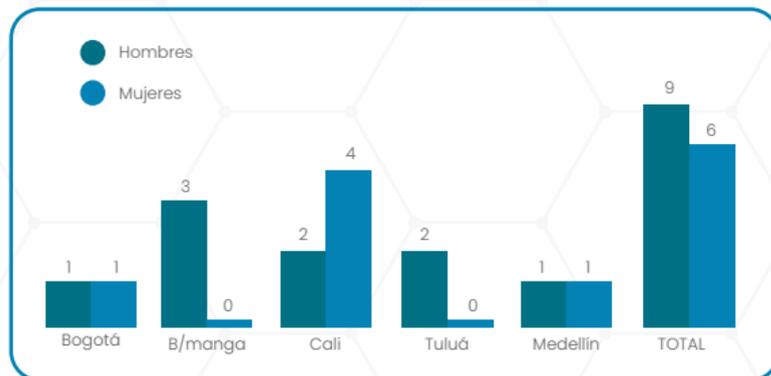
Tasas de incidencia y prevalencia enfermedad laboral ENE- DIC 2020



Cantidad de colaboradores fallecidos relacionados con el trabajo



Enfermedades Laboral por sede-sexo Nacional Periodo 2020



Han sido calificadas 15 colaboradores con enfermedad laboral, 7 por hipoacusia, 6 de origen osteomuscular y 3 psicossocial.

Seguridad Atlas Ltda. Enfermedad Laboral por sede por sexo

2020

Sede/Sexo	Hombre	Mujer	Total
Bogotá	1	1	2
Bmanga	3	0	3
Cali	2	4	6
Tuluá	2	0	2
Medellín	1	1	2
TOTAL	9	6	15

Lesiones por Accidente Laboral

Número y tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral: Fallecidos= 1 Tasa fallecimientos= 19%

Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos): 87.0

Número y tasa de lesiones por accidente laboral registrables:
No. Accidentes laborales= 536 Tasa lesiones por accidente laboral= 24,98

Las lesiones que mas se presentaron derivadas de los riesgos son:

- Contusión: 34%
- Esguince o torcedura: 12%
- Herida: 11%

Número de horas trabajadas= 30,810,384

En la compañía no se cuentan con colaboradores que no sean empleados directos, pero cuyos trabajos o lugares de trabajo estén controlados por la organización.

Información obtenida desde nuestro sistema E-Satellite APOLO, AXA Colpatría y brindada por el área de SSTYA de la compañía.



Los riesgos más representativos en la accidentalidad en el año 2020 fueron:

Locativo 71% | Tránsito 33% | Biológico 21%

De acuerdo a los resultados de los análisis estadísticos relacionados con la caracterización de accidentes, matrices de peligros, enfermedades laborales y controles operativos, se ha determinado la aplicación de controles administrativos tales como actualización de protocolos y procedimientos internos de trabajo, protocolos de bioseguridad, capacitación en prevención y aplicación del autocuidado, capacitaciones en seguridad vial, adecuación de señalización y demarcación de áreas, controles de Ingeniería asociados a adecuaciones locativas, mayor dotación de equipos de protección personal.

Las tasas de accidentalidad se han calculado por cada 100000 horas trabajadas.

Información obtenida desde nuestro sistema E-Satellite APOLO, AXA Colpatría y brindada por el área de SSTYA de la compañía.

Con el fin de definir la estrategia de intervención asociadas a las condiciones de trabajo y salud, a comienzos del año se analizan los resultados de accidentalidad, matrices de peligros por cargo y puestos de trabajo, diagnóstico de morbilidad y análisis de las cinco (5) primeras causas de ausentismo.

Se establece y define la continuidad de los programas y sistemas de vigilancia como:

- Programa de prevención para riesgos prioritarios
- Plan estratégico de seguridad vial
- Plan de inspecciones de seguridad, revista de motos, vehículos y preoperacional
- Control operacional
- Plan de gestión de riesgos y prevención de desastres
- Protocolo para trabajos de alto riesgo
- Actualización en casuística
- Estrategias en la prevención de riesgo público
- Continuidad en la elaboración y actualización de matrices de peligros en la plataforma E-Satellite (APOLO)
- Determinación de controles de los peligros identificados en matrices de peligros
- Continuidad en el seguimiento al cumplimiento del protocolo de bioseguridad

Status COVID – 19

A continuación presentamos el consolidado de Status Covid -19 en Seguridad Atlas durante el año 2020.

Durante el año 2020, a raíz de la emergencia sanitaria por COVID-19, la compañía decidió adoptar la medida de teletrabajo como uno de los planes de mitigación contra el virus, por lo cual creó la política de trabajo remoto con el fin de orientar a todos los colaboradores para una adecuada administración de las actividades laborales durante este tiempo.

Esta política aplica para todos los colaboradores con funciones administrativas a nivel nacional, que desempeñen actividades utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin que requiera la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

Adicionalmente, la compañía obtuvo el sello de calidad "CHECK IN CERTIFICADO" otorgado por AES - Asociación de Empresas Seguras, certificado que es aplicable con el fin de demostrar el cumplimiento de todos los protocolos de bioseguridad basados en la resolución 000666 del 24 de abril del 2020 del Ministerio de salud y protección social de Colombia.



ISO/IEC 17065:2012
20-CPR-004



Grupo
ATLAS
De Seguridad Integral

Planes de Mitigación

La compañía desarrollo diferentes planes de mitigación contra el COVID-19 con el fin de proteger y salvaguardar la salud y bienestar de todos los colaboradores.



Encuesta virtual de condiciones de salud.



Entrega de EPIS:
Mascarillas N95, tapabocas desechables, protectores faciales y kit de desinfección



Parrilla de Comunicación:
Se desarrolló una parrilla de comunicaciones



Aplicación de pruebas de antígenos y PCR:
Aplicación de pruebas PCR a colaboradores asintomáticos que hacen parte del cerco epidemiológico.



Información:
Se creó curso virtual de bioseguridad

	Admon	Operativo	TOTAL
SAL	784	7778	8562



Proceso de desarrollo del App SARA Salud Inteligente

-SARA Salud INTELIGENTE



Certificados Protocolos de Bioseguridad

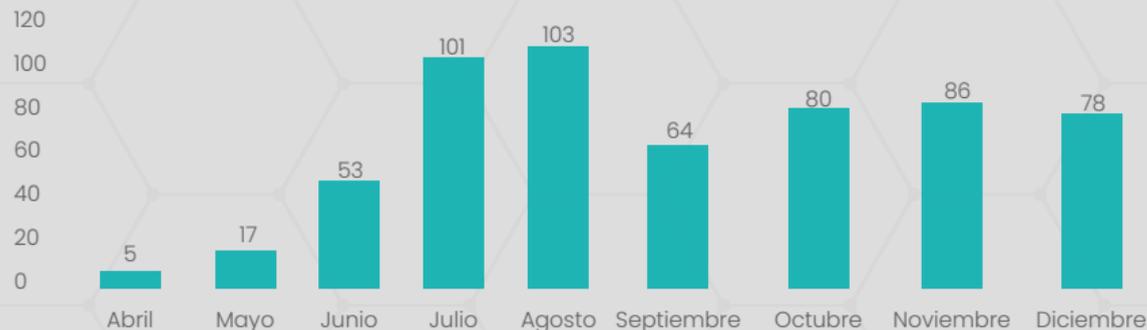
Indicador Propio

Comportamiento mensual casos activos positivos COVID - 19 2020

En este consolidado podemos ver el comportamiento mensual de todos los casos activos-positivos partir del mes de abril de 2020 donde se identifico el primer caso en la compañía.

Total positivos: 587

Total de fallecidos: 3

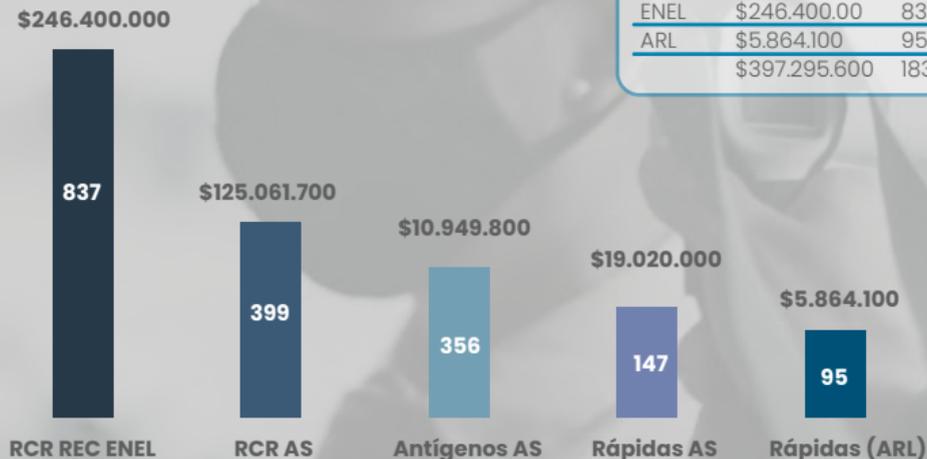


Información obtenida desde nuestro sistema E-Satellite APOLO, AXA Colpatría, Seguimiento de indicadores internos y brindada por el área de SSTYA de la compañía.

Indicador Propio

Pruebas COVID-19 realizadas a nuestro personal el año 2020

Pruebas COVID-19



Recursos invertidos en la realización de pruebas COVID-19

ATLAS	\$145.031.500	905
ENEL	\$246.400.00	837
ARL	\$5.864.100	95
	\$397.295.600	1834

Información obtenida desde nuestro sistema E-Satellite APOLO, AXA Colpatría, Seguimiento de indicadores internos y brindada por el área de SSTYA de la compañía.

Indicador Propio

Elementos de protección individual – Sanitización Nacional Enero a diciembre 2020



Información obtenida desde nuestro sistema E-Satellite APOLO, AXA Colpatría, Seguimiento de indicadores internos y brindada por el área de SSTYA de la compañía.

Indicador Propio

Consolidado Nacional COVID-19 año 2020

Los datos presentados a continuación, corresponden a la información tomada desde el 18 de abril de 2020, inicio del primer caso en la compañía, hasta el 30 de diciembre de 2020.

Los fallecidos corresponden a las Regionales de:

Regional Occidente:

1 - Cali

1 - Buenaventura

Regional Oriente:

1 - Bucaramanga



CASOS AISLADOS 1740

% Casos aislados
*100 colaboradores: 15.7%



TOTAL POSITIVOS 587

% Casos positivos
*100 colaboradores: 5.2%



TOTAL POSITIVOS RECUPERADOS 524

% Positivos de recuperados: 91%



TOTAL FALLECIDOS 3

% Casos fallecidos del total
de casos positivos COVID-19: 0.5%

Información obtenida desde nuestro sistema E-Satellite APOLO, AXA Colpatría, Seguimiento de indicadores internos y brindada por el área de SSTYA de la compañía.

Indicador Propio

A photograph of three employees walking outdoors on a paved path. On the left, a woman with long dark hair, wearing a light blue button-down shirt with the ATLAS logo and dark trousers, is smiling broadly. In the center, another woman with long dark hair, also in a light blue ATLAS shirt and dark trousers, is laughing. On the right, a man with short dark hair, wearing a white button-down shirt with the ATLAS logo and dark trousers, is looking towards the women. The background consists of lush green trees and foliage. A dark blue horizontal band is overlaid across the middle of the image, containing the text 'Dimensión Social' in white.

Dimensión Social

Dimensión Social

Esta dimensión cobra un inmenso valor para la estrategia de sostenibilidad de Seguridad Atlas; esto teniendo en cuenta que las características de las operaciones de nuestra empresa en más de un 95% están centradas en su gente y de ahí que todas sus problemáticas, necesidades y expectativas son consideradas como de primer nivel para la organización.

En continuos análisis realizados al programa de RSE tanto la pertinencia como la oportunidad y el impacto en la sostenibilidad de la empresa han sido los criterios fundamentales para definir que la primera línea de atención esta encabezado por nuestra gente, por lo que esta dimensión esta basada en un alto porcentaje en todas las practicas que desarrollamos en dicha materia al interior de la organización.

Entre ellas las más destacadas son:

- Capacitación bajo metodologías presencial y virtual
- Formación para el trabajo
- Programa de Bienestar a empleados y sus familias
- Derechos Humanos
- Plan de beneficios
- Desarrollo en Competencias laborales



Capacitación y Entrenamiento

Con la finalidad de contribuir al logro de los objetivos estratégicos de la empresa, el desarrollo individual de sus trabajadores, la satisfacción de cliente interno y externo a través del fortalecimiento de competencias laborales y la actualización de cursos para el personal operativo enmarcado en el cumplimiento de los requisitos establecidos por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. Seguridad Atlas cuenta con un departamento que lidera los procesos de Desarrollo Humano y de Gestión de Conocimiento al interior de la organización.

Durante el año 2020, a partir de la emergencia sanitaria por La Covid-19, la organización se vio en la necesidad de reestructurar su abordaje al proceso de formación y orientarlo hacia la modalidad virtual y a distancia con la finalidad de dar continuidad al proceso y así mismo, proteger la vida y la salud de nuestro personal dando cumplimiento a los lineamientos del Gobierno Nacional.

La transición del proceso de formación presencial a una modalidad virtual, satisfactoriamente evidencio un incremento del 490% en la participación del personal con relación al 2019, al obtener 66.886 vinculaciones al Plan Anual de Formación y un cumplimiento del 100% en las actividades formativas programadas. Estos hallazgos nos muestran que este proceso de transición propicio una aceleración hacia una mayor transformación digital en nuestro personal.



Cumplimiento del **100 %**
En el Plan Anual de Formación
(Modalidad Virtual)



\$ 958.748.291
Inversión realizada en
Capacitación



84,7 %
Media de horas de formación por
empleado



Participación de **66.886**
al plan de formación



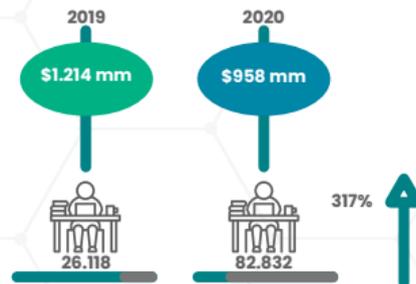
Incremento del **317%**
en la participación del Plan de
Formación

Gestión del conocimiento

A continuación presentamos el consolidado de capacitaciones y actividades que promovieron el proceso de formación de nuestro personal :

Inversión vs. Impacto en formación

CONSOLIDADO CAPACITADORES	INVERSIÓN REALIZADA	PERSONAS IMPACTADAS
PLANES DE FORMACIÓN (Presencial/Virtual)	\$ 11.983.000	68.888
CAPACITACIONES ADMINISTRATIVAS	\$ 7.124.000	874
CURSOS DE SEGURIDAD	\$ 882.000.000	8.498
AUXILIOS EDUCATIVOS	\$ 22.721.251	60
JORNADA INTEGRAL DE DESARROLLO	\$ 0	2.425
INDUCCIÓN CORPORATIVA	\$ 0	583
COMPETENCIAS LABORALES SENA	\$ 13.040.000	830
TOTAL	\$ 958.248.251	82.832



Durante el año 2020, se logró 82.832 participaciones en todos los programas que conforman el proceso de formación en la organización, lo cual significó un incremento de 317% de la participación obtenida en el 2019, apalancado por la transición hacia un proceso de formación de modalidad virtual que logra un mayor impacto por la accesibilidad que brinda a nuestro personal. Aun así, este reto en los procesos de formación nos dio elementos para implementar estándares en formación de modalidad a distancia con los cursos de seguridad, para dar cubrimiento a la población que no posee competencias o herramientas digitales y cumplir nuestro objetivo con los procesos de capacitación.

Como se presenta en el consolidado de capacitaciones y actividades de formación, la compañía continuó con los programas de: Planes de Formación, Capacitaciones administrativas, Cursos de Seguridad, Auxilios Educativos, Jornada integral de desarrollo, inducciones corporativas y competencias laborales SENA.

Así mismo, este modelo de formación que migro hacia la virtualidad en un 99% significó para la organización una disminución en costos de 21% con relación a la inversión del 2019 que trabajó con una proporción del 90% en modalidad presencial.

Inversión y apoyo educativo

Dada la situación de la emergencia sanitaria en el 2020 y sus implicaciones económicas para las organizaciones, la compañía pudo dar continuidad en sostener sus programas de formación y apoyo educativo, que buscaron contribuir en la formación integral de los colaboradores. Aunque se dio en una menor cuantía y de número de personas impactadas, la empresa realizó una inversión en todos sus programas de formación de \$958.748.291, en los cuales se encuentra inmerso el programa de auxilios educativo con una inversión de \$22.721.291 y un impacto a 40 trabajadores contribuyendo a su crecimiento profesional. En comparación con el año 2019, este fue uno de los programas que presentó un mayor compromiso con la disminución en el impacto al personal en 139 colaboradores y \$128 millones que no se invirtieron por este concepto.

KITS ESCOLARES

Con el objetivo de apoyar la educación de los hijos de nuestros colaboradores operativos que actualmente se encuentran en edad escolar, la compañía en el año 2020, realizó una inversión de \$121.126.516 para la entrega de 7.000 kits escolares, que fueron entregados a nuestro personal.



Inversión
\$121.126.516
2020

Programa de Competencias Laborales

En el año 2020 Seguridad Atlas en alianza con el SENA logró la certificación de Competencias laborales de 330 colaboradores en las normas de Servicio al Cliente y Control de Accesos, dando continuidad a garantizar el profesionalismo e idoneidad de su personal en la prestación del servicio. El contar con la certificación en competencias laborales, tiene como beneficio que evalúa el desempeño en el ejercicio real del trabajo además de dar un reconocimiento laboral Nacional de 3 años de vigencia de la certificación.



330

Certificados en Competencias laborales 2020

Normas

Control de Accesos
Servicio al Cliente

15

Evaluadores de Competencias Laborales

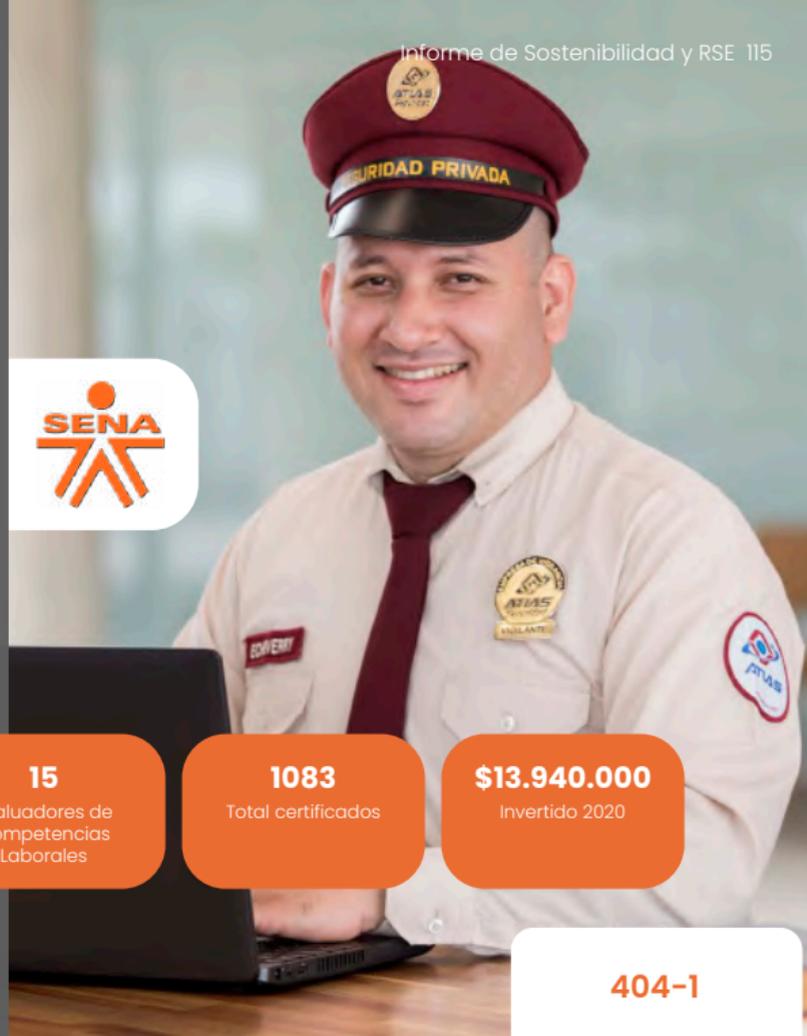
1083

Total certificados

\$13.940.000

Invertido 2020

404-1





Gestión del Conocimiento

Nuestro Campus Virtual UniAtlas contribuyó a la integración, creación y transferencia de conocimiento colaborativo, aprovechando herramientas tecnológicas al servicio de la gestión del conocimiento de la organización.

¡Durante el año 2020 no paramos! La transición del proceso de formación presencial a una modalidad virtual permitió que el campus lograra con relación al 2019 un incremento del 777% en los trabajadores impactados con 10,077 empleados que se vincularon y un incremento del 3,289% participaciones con 68,392 vinculaciones.

A continuación te compartimos los mejores logros.



Se vincularon
10,077
trabajadores



Entregamos
68,392
certificaciones
e insignias



Tuvimos
439
participaciones
en Psicología Online



Tuvimos
180
programas
académicos



Lanzamos
26
cursos nuevos



Crecimos en un
1.031%
en participación
operativa



Crecimos en un
245%
en participación
administrativa

Impactamos en:

Admón.



99,3%

Opero.



84%



3.289% ↑
Participaciones

777% ↑
Trabajadores

Gestión del Conocimiento

Con el objetivo transmitir los principales conocimientos corporativos y operativos que aporten al desarrollo de las competencias y que permitan desempeñarse en el cargo con idoneidad de acuerdo a los parámetros establecidos por la empresa, a continuación presentamos las áreas de conocimiento y su propósito organizacional

Afianzar un modelo de habilidades gerenciales en los líderes Atlas, que le permitan una alineación, cohesión, efectividad en la comunicación y cumplimiento de metas en su equipo.

Habilidades Gerenciales

Fortalecer la competencia en GIR y Seguridad, que permita al personal identificar y evaluar los riesgos y conocer los estados de la seguridad que puedan llegar a afectar el normal desarrollo de las operaciones y continuidad del negocio, rentabilidad y los bienes, mediante la aplicación de medidas de protección coste efectivas y monitoreo de las mismas.

Gestión Riesgos y Seguridad

Fortalecer los conocimientos del Sistema de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Ambiental, que minimicen los impactos y riesgos asociados a la prestación del servicio.

SSTYA

Gestionar el conocimiento para el uso de herramientas TIC en los procesos de trabajo con el objetivo de mejorar la eficiencia en su entorno profesional cotidiano.

Habilidades Digitales

Gestión del Conocimiento

Proporcionar en los colaboradores los conocimientos que aportan al mejoramiento de los procesos productivos y administrativos de la organización.

Gestión Empresarial

Proporcionar los conocimientos y herramientas que aporte al desarrollo personal del colaborador y su grupo familiar.

Desarrollo Personal

Proporcionar herramientas que contribuyan a obtener un resultado en atención y servicio al cliente, hacia una mejor toma de responsabilidades personales para asumir el servicio como una cultura.

Profesionalizar el proceso de ventas con el fin de que el consultor comercial pueda desarrollar exitosamente todos los pasos de la venta y así cumplir con los presupuestos definidos

Gestión comercial y servicio al cliente

Proporcionar en los colaboradores los conocimientos que aportan al mejoramiento de los procesos productivos, administrativos de la organización y de cumplimiento legal, como:

- Curso derechos humanos
- Curso SARLAFT actualización
- Derechos humanos: por medio de la diversidad e inclusión
- Procesos de Inducción y Re-inducción corporativa y en seguridad y salud en el trabajo

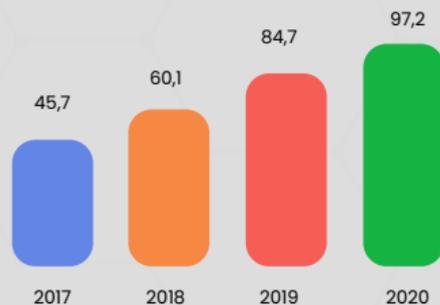
Procesos/requerimientos corporativos

Horas de formación

El desarrollo de los diferentes programas de Formación, conformados por Cursos de Seguridad, Planes de Formación, Capacitaciones administrativas, Auxilios Educativos, Jornada integral de desarrollo, inducciones corporativas y competencias laborales SENA, etc. alcanzo en el año 2020 un incremento del 14% con relación al año 2019, al llevar a cabo un promedio anual de 97,2 en la Media de Horas de formación por empleado a nivel nacional tanto para el personal administrativo y operativo.

El año 2020 al ser un proceso de transición enfocado a la modalidad de formación virtual a partir de la emergencia sanitaria, propicio un mayor impacto en los procesos de gestión de conocimiento en nuestro personal, dado que signifioco un incremento en la participación de los programas de formación en modalidad virtual a través del Campus Virtual Atlas, evidenciando así el incremento en el número de horas con respecto al informe anterior.

Horas de formación



14% ↑

Media de horas
de formación por
empleado

=

Número total de horas de
formación proporcionadas a
los empleados

Número total de empleados

Media de Horas de Formación por categoría laboral

La media de horas de formación para el personal Operativo fue del 102,7 y para el administrativo del 43,7. Esta variación es dada por los altos estándares de formación exigidos de la Superintendencia de vigilancia y Seguridad Privada, en la formación requerida del personal operativo.

102.7



Personal Operativo

43.7



Personal Administrativo

Media de Horas de Formación por Género

La media de horas de formación por Género se vio representado con un 102 para el personal femenino y un 96,4 para el personal masculino, siendo una poca diferencia entre género que representa una forma equitativa en el impacto para los procesos de formación.

102



Personal femenino

96.4



Personal masculino

Formación y Desarrollo de Competencias

Evaluación de Desempeño y Competencias

La compañía llevó a cabo su programa de Sistema de Evaluación de Desempeño, con el objetivo de determinar el nivel de eficiencia en el cumplimiento de las responsabilidades del personal en sus cargos y grado de ajuste a las competencias corporativa, con la finalidad de generar planes de mejoramiento, fortalecimiento de competencias y habilidades empresariales.

En el año 2020 se obtuvieron los siguientes resultados a nivel nacional:

88,39%

Resultados evaluación
de Desempeño

88,36%

Resultados evaluación
de Competencias

Estos resultados nacionales, nos indican que los colaboradores poseen un cumplimiento eficiente en sus responsabilidades asignadas y poseen las competencias corporativas en un grado de ajuste adecuado para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Planes de desarrollo

A partir de los resultados de evaluación de desempeño publicados en el mes de agosto 2020, se inició el plan desarrollo individual hasta Julio del 2021, dado continuidad al proceso del fortalecimiento de las competencias del personal que presentó brecha en la Evaluación de Desempeño y Evaluación de Competencias.

El estatus del proceso a Diciembre del 2020, se logro un:

Avance del **64%** de las 72 competencias reportadas

Avance del **57%** de los 244 criterios de Desempeño reportados

Derechos Humanos

Seguridad Atlas es una compañía de Gestión de Riesgos que se mantiene a la vanguardia en los programas de mejoramiento continuo, garantizando que sus operaciones siempre estén enmarcadas en la protección y la NO violación de los Derechos Humanos.

Al establecer un compromiso general y autentico con respecto a la implementación de las normas y principios relacionados con la protección de los derechos humanos, la compañía posee una Política de Derechos Humanos y una certificación en la norma ISO 18788 Sistema de Gestión de Operaciones de Seguridad Privada, el cual es un estándar para la ejecución de funciones y tareas de seguridad alineadas con buenas prácticas de negocio, la protección de los derechos humanos y la gestión de riesgos, incluyendo las actividades propias de la prestación de los servicios de las empresas de seguridad privada y sus operaciones de protección a instalaciones o en el cuidado de las personas.

Seguridad Atlas asume su compromiso en respetar los Derechos Humanos, los derechos laborales, la libertad de asociación y negociación colectiva establecidos en los diferentes principios a nivel mundial. Así mismo, nuestras practicas están alineadas a los principios definidos por el Pacto Global de las Naciones Unidas, en el cual se establece: "Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales que se reconocen internacionalmente, dentro de su entorno y deben garantizar y no permitir la vulneración de estos en ninguna forma".

A raíz de la pandemia y durante todo el año 2020 fortalecimos nuestra campaña de DDHH con nuestros colaboradores al interior de la compañía, a través de los diferentes canales de comunicación, como el Noticlick (correo electrónico de comunicación interna) y nuestro Portal del Empleado sección Noticias.

Atlas propende por el cumplimiento de la política de derechos humanos y enmarca su cumplimiento con los siguientes componentes



Compromiso 01: Evitar prácticas discriminatorias o que menoscaben la dignidad humana.



Compromiso 02: Erradicar el uso de trabajo infantil.



Compromiso 03: Garantizar la equidad de género.



Compromiso 04: Promover por la salud y bienestar de las personas.



Compromiso 05: Propender por un empleo justo y digno.

Formación

Durante el año 2020, se consolidó un plan de formación que brindó cubrimiento a la capacitación en políticas, procedimientos específicos de derechos humanos de la organización y su aplicación a la seguridad, permitiendo así impactar a 10.870 colaboradores el cual equivale al 100% del personal de la organización.

Este plan de formación estuvo conformado por los siguientes programas en modalidad virtual, presencial y a distancia en donde se desarrollaron los temas asociados a Derechos Humanos, Política de Derechos Humano, Política de no soborno, Código Ética, Línea Ética, entre otros:

- 1 Programa de Inducción
- 2 Pensum de los Cursos de Seguridad
- 3 Cursos virtuales en Derechos Humanos y Derechos Humanos por medio de la Diversidad e Inclusión.
- 4 Programa de Re- inducción

Comunicación

Difundimos al 100% de nuestro personal y a los empleados de terceras organizaciones la Política de Derechos Humano, Política de no soborno, Código Ética, Línea Ética, como refuerzo a los conocimientos en materia de lucha contra la corrupción y cualquier forma de discriminación.

Participación

Participamos activamente en la formación de nuestros hombres en el tema "Redes de apoyo de la OSP y derechos humanos", al hacer parte de las redes de apoyo de la Policía Nacional.

Mecanismos de reclamación

No se obtuvieron reclamaciones sobre Derechos humanos a través de la línea ética durante el año 2020



Nuestros compromisos con la Política de Derechos Humanos

Atlas propende por el cumplimiento de la siguiente política y enmarca su cumplimiento con los siguientes componentes:

Compromiso 1: Evitar prácticas discriminatorias o que menoscaben la dignidad humana.

Compromiso 2: Erradicar el uso de trabajo infantil.

Compromiso 3: Garantizar la equidad de genero.

Compromiso 4: Promover por la salud y bienestar de las personas.

Compromiso 5: Propender por un empleo justo y digno.

Compromiso 6: Apoyar y promover el respeto a los derechos humanos en los grupos de interés.

Compromiso 7: Respetar la libertad de culto, asociación y preferencia sexual.

Compromiso 8: Promover la formación y capacitación en DDHH.

Desigualdad y Discriminación

Para Seguridad Atlas, la igualdad representa uno de los principales principios en nuestras practicas, dado que estamos convencidos que la NO discriminación nos hacen un lugar justo y ecuánime, convirtiéndonos en un lugar agradable para trabajar; sobre todo que a nuestros colaboradores les permite desarrollarse como personas y profesionales sin ningún tipo de diferencia, ni desigualdad.

A partir de este principio, las practicas en la cual aplicamos nuestra política de diversidad e inclusión de nuestros procesos de gestión humana, se ven evidenciados en:



Procesos de atracción, selección, contratación, promoción y retención hasta su retiro, donde aplicamos las practicas que fomentan el respeto e igualdad en nuestra organización.



Procesos de compensación, en donde para la compañía NO existe diferenciación alguna en las asignaciones salariales sobre todo en cuestiones de género.



Procesos de formación y comunicación en donde se divulga nuestro código de ética, línea ética y política de derechos humanos, promoviendo el cumplimiento y compromiso con nuestros principios.



Monitoreo de los casos recibidos por discriminación y/o desigualdad a través de la línea ética, el comité de convivencia y las denuncias notificadas al área jurídica.



A través del Comité de Convivencia Laboral, se tiene definido los mecanismos para el manejo dado el evento que se presenten o se reporten casos de discriminación o desigualdad al interior de la compañía.

No se presentaron reportes de casos de discriminación durante el periodo objeto del informe.

Programa de Bienestar

Como respuesta a la contingencia del Covid-19 durante el año 2020 y con el fin de aportar a la seguridad y salud de todos, encontramos nuevas formas de hacer las cosas, conectándonos desde la virtualidad. Aquí se encuentran registradas algunas de las actividades implementadas para llevar a cabo el programa de Bienestar y del Plan de Beneficios.

Pasamos de realizar nuestras actividades y eventos de forma presencial a realizarlos 100% de manera virtual, lo cual tuvo sus ventajas y desventajas para nuestros colaboradores y para la compañía:

Colaboradores	
Día de la familia (villavicencio)	136
Día del padre	200
Integrarte	140
Bingo en familia	1331
Cuadro de honor/AVTBA	592
Amor y amistad	325
Aniversario	1752
Halloween	704
Día del Guarda	1500
Tarjeta Navideña	96
Actividades Navideñas (Celebración fin de año y novena de navidad)	1552

Ventajas

- Mayor flexibilidad horaria.
- Oportunidad de conexión a nivel nacional con todas las regionales.
- Interacción virtual con el colaborador y su familia.
- Menor riesgo de contagio.
- Menos costos empresariales.

Dsventajas

- Reducción de las relaciones interpersonales.
- Disciplina y constancia para cumplir la agenda de acuerdo a las inscripciones.
- Mala conexión de internet
- Falta de equipos de comunicación para conectarse a las actividades por parte de algunas familias del personal operativo.



8.232
Personas Impactadas

Indicador Propio

Plan de Beneficios 2020-2022

Seguridad Atlas da continuidad al plan de beneficios dirigido al personal operativo, con la finalidad de contribuir al desarrollo y mejoramiento de las condiciones de nuestros colaboradores y sus familias. Así mismo, podemos evidenciar que este año no hubo incremento en el número de personas beneficiadas y presupuesto asignado. Lo anterior dada la emergencia sanitaria y confinamiento de acuerdo a decreto presidencial.



Plan de incentivos
"Cuadro de Honor"



Aquí valoramos tus
buenas acciones



Bonificación por
quinquenios



Auxilio de
anteojos



Auxilio
navideño



Auxilio de
lactancia



Auxilio de
nacimiento



Permiso y
auxilio de matrimonio



Auxilio educativo
"Kit escolar"



Bono de
maternidad



Permiso y auxilio
por defunción
de familias



Auxilio para
colaboradores que
pierden su capacidad
laboral



Apoyo para
trabajadores sin edad
próxima a pensionarse
y/o pensionados por
Seguridad Atlas Ltda.



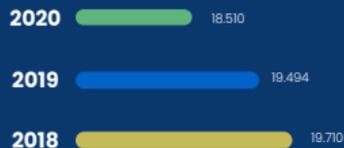
Calamidad
doméstica



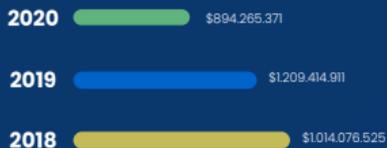
Auxilio no salarial
por muerte del
trabajador

Plan de Beneficios:

Beneficiados



Presupuesto



18.510

Colaboradores
impactados con el plan de beneficios 2020



Aniversario Grupo Atlas

En la celebración de nuestro 46° aniversario la compañía busco exaltar el compromiso, antigüedad y servicio, realizando su acostumbrada entrega de reconocimiento a los quinquenios de todos nuestros colaboradores a nivel nacional.

Patrocinios de algunas actividades en apoyo, comunidad y cultura

Seguridad Atlas quiso dar continuidad y a pesar de la emergencia sanitaria se vinculo con a la asignación de algunos patrocinios a nivel nacional para actividades como la adopción de parques y actividades culturales virtuales. Este año la orquesta Son de Atlas estuvo vinculada a varias actividades virtuales dirigidas a las Familias Atlas, lo cual permitió que muchos compañeros y sus familias, conocieran y compartieran esta gran experiencia.



Otorgamos 841 reconocimientos con una inversión total de \$119.219.900



Seguridad Atlas invirtió un monto de \$24.125.324 para actividades adopción parque y actividades culturales



Indicador Propio

Contacto sobre el informe:

John Jairo Velez Paredes – Director Nacional de Gestión Humana
Correo electrónico: jjvelez@atlas.com.co

Natalia Ocampo Gil – Analista de Comunicación Interna
Correo electrónico: analistacomunicacioninterna@atlas.com.co

ÍNDICE DE CONTENIDO GRI

Código	Contenido	Página en memoria integrada
--------	-----------	-----------------------------

Estándar GRI

102-1	Nombre de la organización	1
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios.	12 - 13 - 14 - 15
102-3	Ubicación de la sede.	10
102-4	Ubicación de las operaciones.	9 - 10
102-5	Propiedad y forma jurídica.	1
102-6	Mercados servidos.	10 - 11
102-7	Tamaño de la organización.	12 - 13 - 15 - 27 - 28 - 31
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	28 - 29 - 30
102-9	Cadena de suministro.	37 - 38 - 39 - 40
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro.	41
102-11	Principio o enfoque de precaución	47
102-12	Iniciativas externas	48 - 49 - 50
102-13	Afiliación a asociaciones	16 - 48 - 49

2. ESTRATEGIA

102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	4 - 5 - 6 - 7
102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	21 - 22 - 23

3. ÉTICA E INTEGRIDAD

102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	2 - 51 - 52
102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	46 - 51 - 52 - 53 - 54

4. GOBERNANZA

102-18	Estructura de gobernanza	56 - 57 - 58 - 59 - 60
102-19	Delegación de autoridad	58 - 63
102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	58 - 63 - 64
102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	58 - 59 - 60
102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno	4 - 5 - 60
102-24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	58 - 59
102-25	Conflictos de Interés	61
102-26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia	58 - 63
102-27	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	64
102-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	63
102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	23 - 63
102-31	Revisión de temas económicos, ambientales y sociales	63
102-32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	62
102-33	Comunicación de preocupaciones críticas	64

5. PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

102-40	Lista de grupos de interés	67- 69
102-41	Acuerdos de negociación colectiva	66- 69
102-42	Identificación y selección de grupos de interés	68- 70 - 76
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	68 - 70
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	76 - 77 - 78 - 79 - 80

6. PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES

102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	71
--------	---	----

102-46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	73 - 74
102-47	Lista de temas materiales	76 .
102-48	Re expresión de la información	74 - 75
102-49	Cambios en la elaboración de informes	73 - 74
102-50	Periodo objeto del informe	4 - 5 - 6 - 7
102-51	Fecha del último informe	75
102-52	Ciclo de elaboración de informes	73
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	130
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	74
102-55	Índice de contenidos GRI	131
102-56	Verificación externa	8

GRI 201 DESEMPEÑO ECONÓMICO

201-1	Valor económico directo generado y distribuido	27
-------	--	----

GRI 202 PRESENCIA EN EL MERCADO

202-1	Ratio del salario de categoría inicial estandar por sexo frente al salario mínimo local	32 - 33
-------	---	---------

GRI 205 ANTICORRUPCIÓN

205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	55
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	55

GRI 302 ENERGÍA

302-1	Consumo energético dentro de la organización	84 - 85 - 86
-------	--	--------------

GRI 303: AGUA

303-5	Consumo de agua	87 - 88 - 89
-------	-----------------	--------------

GRI 305: EMISIONES

305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	87
-------	---------------------------------------	----

GRI 307: CUMPLIMIENTO AMBIENTAL

307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	83
-------	--	----

GRI 401: EMPLEO

401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	32 - 35 - 36
-------	---	--------------

GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD EN TRABAJO

403-9	Lesiones por accidente laboral	92 - 93 - 94 - 95 - 96 - 97 - 100 - 101 - 102
-------	--------------------------------	---

403-10	Dolencias y enfermedades laborales	90 - 91 - 98 - 99
--------	------------------------------------	-------------------

GRI 404: FORMACIÓN Y ENSEÑANZA

404-1	Media de horas de formación al año por empleado	112 - 113 - 114 - 115 - 116 - 117 - 118 - 119 -120 -121
-------	---	---

GRI 405: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	58
-------	---	----

405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	28 - 29 -30 - 31
-------	---	------------------

GRI 406: NO DISCRIMINACIÓN

406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendida	125
-------	---	-----

GRI 410: PRÁCTICAS EN MATERIA DE SEGURIDAD

410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	123
-------	--	-----

GRI 418: PRIVACIDAD DEL CLIENTE

418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	24
-------	---	----

Informe de Sostenibilidad y Responsabilidad Social Empresarial — 2020 —

#AtlasEsInnovación #AtlasTeCuida



www.atlas.com.co



@Seguridad_Atlas



GrupoAtlasSeguridad



SeguridadAtlasColombia



SeguridadAtlasLtda

Seguridad Atlas Ltda.

Teléfono: (2) 392 3000
comercial@atlas.com.co

Transportadora de Valores

Teléfono: (1) 597 8282
info@transvalores.com.co

Atlas Tecnología Ltda.

Teléfono: 300 910 8007
tecnologia@atlas.com.co