

# Informe de Sostenibilidad y Responsabilidad Social 2022



# Seguridad Atlas Ltda.

Atlas Seguridad, es una Compañía de seguridad privada **con más de 48 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 **31 sedes ubicadas a lo largo del territorio nacional**, manteniéndose a la vanguardia en los programas de mejoramiento continuo y 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 **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**.



# Valores



**Hacemos de la Innovación** una práctica cotidiana, cultivando la capacidad de visualizar una oportunidad antes que los demás, transformando nuestro negocio.

Somos buenos ciudadanos y actuamos con **integridad**.



**Contribuimos activa y voluntariamente** con el mejoramiento social, económico y ambiental con **responsabilidad social empresarial**.

Nos gusta cuidar a nuestros clientes impulsados en la **excelencia operacional** flexible y moderna.



Actuamos con **profesionalismo** como expertos en la **Gestión Integral de Riesgos**.

**Profesamos pasión** por el servicio en todo lo que hacemos.



## Misión

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



## Visión

**Consolidarnos en Colombia en el 2026**, como el grupo empresarial de clase mundial **más moderno e innovador** en Gestión Integral de Riesgos en Seguridad.



## Filosofía

Nuestra filosofía **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 Integrado de Gestión con el cual facilitamos su operación y cumplimiento.



## Innovación

Diferenciarnos a través de la generación de valor a nuestros clientes, incorporándonos en su cadena productiva **con soluciones innovadoras, flexibles** y costo efectivas en prevención y gestión de riesgos en seguridad.



## Transformación Digital Mega a 5 años

Duplicar los **ingresos** al año 2026 con innovación continua y disruptiva.

## Nuestro negocio

Prevenir y Gestionar Riesgos en Seguridad.



## Bienestar de nuestro personal Propósito

Ser un referente **en la creación de ecosistemas** que integran personas, tecnología y buenas prácticas **para la prevención y gestión de los riesgos** en seguridad.



**Soluciones Integrales** a la medida de cada cliente.



**Excelencia** operacional.



**Experiencia Memorable** del Servicio.

Talento humano **especializado.**

## Promesa de valor

**Generamos valor** a nuestros clientes previniendo y gestionando sus riesgos en seguridad, a través de **soluciones integrales e innovadoras** que respaldan la **continuidad** de su negocio.

# Carta del Gerente General



Es un gusto presentarles nuestro **Informe de Sostenibilidad y Responsabilidad Social del año 2022**, el cual está basado en los estándares del **Global Reporting Initiative - GRI de la ONU**, en este informe les compartimos un consolidado de nuestra gestión y resultados de Seguridad Atlas Ltda. **enfocado en 3 dimensiones de nuestra compañía: económica, social y ambiental**, en respuesta a las necesidades de nuestros grupos de interés y la sostenibilidad de nuestra organización.

El año 2022 fue un año de retos, en los que en la dimensión social continuamos reforzando nuestro compromiso con la comunidad y **logramos impactar a 13.839 personas**, en las cuales se encuentran nuestros colaboradores y sus familias, gracias al programa de bienestar y beneficios que ofrece la compañía, **al cual destino una inversión de \$111.169.100**.

Adicionalmente, **en temas de formación**, Seguridad Atlas **tuvo una inversión de \$1.033.857.348, logrando dar cumplimiento al Plan Anual de Formación en un 92%**.

**En la dimensión económica**, la compañía continua con el fortalecimiento y **consolidación de su fuerza comercial y modernización de su portafolio de servicios** con en una oferta de valor diferenciada para sus clientes. En esta dimensión podrán conocer los reportes de nuestros ingresos, inversiones, gastos y demás temas contables para nuestros grupos de interés.

**En la dimensión ambiental** podrán conocer el trabajo realizado durante este año para contribuir al cuidado del medio ambiente, además de algunos datos significativos sobre consumos y nuestras estrategias para minimizar impactos.

**Atlas cumple 48 años en el mercado**, donde continúa destacándose como una empresa sólida, perdurable y de alta reputación en el mercado, con el propósito de seguir creciendo con soluciones integrales y ecosistemas seguros que brinden tranquilidad a nuestros clientes.

Hemos venido apostándole a grandes cambios y retos que nos han permitido darle un nuevo enfoque a nuestros objetivos estratégicos, que sin duda alguna serán la base para seguir construyendo y consolidando una compañía en la que soñamos continuar aportando a la seguridad de Colombia.

**Somos más de 8.000 colaboradores** que hacemos parte de una misma familia, que día a día trabaja por la innovación, la transformación digital y el bienestar de nuestra gente.

Agradecemos a todos los que con su compromiso, responsabilidad y esfuerzo nos permiten avanzar juntos.

Mil gracias.

Atentamente,

**Luis Fernando Garcia Tarquino**  
Gerente General de Seguridad Atlas



# 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, Antioquía, Eje cafetero, Oriente y Sur**. Los sectores donde se **tiene mayor participación en ventas son:**



A partir de la experiencia y el conocimiento en los riesgos de la cadena de valor de nuestros clientes, nos enfocamos en el 2022, en la especialización de nuestras operaciones con el fin de minimizar el impacto de riesgos en las organizaciones mejorando su rentabilidad.





# Infraestructura Nacional Seguridad Atlas



**31**  
Sedes a Nivel Nacional



Llegamos a más de  
**460**  
municipios



# Sectores servidos



En la compañía nuestros clientes están categorizados en:



Esta categorización se realiza **de acuerdo a su porcentaje de facturación**, mezcla del producto, antigüedad y cobertura nacional.



# Nuestras unidades de negocio

## Protección

de instalaciones y personas

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.



En Seguridad Atlas, a través de la implementación de soluciones tecnológicas, talento humano competente y caninos especializados, desarrollamos esquemas de protección que se adaptan a las necesidades de los diferentes sectores y neutralizan cualquier situación de riesgo.

**Ofrecemos un total de 4 operaciones y servicios** en protección de instalaciones y personas que se resumen en:



Seguridad Física



Seguridad canina



Escoltas a personas y cargas



Drone protector

# 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

- Atlas IOT



### Protección perimetral



### Servicio de detección de incendios



### Circuito cerrado de televisión CCTV



### Control de acceso 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



Examen 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



# RESPALDO

## Responsabilidad Social Empresarial + Gestión Integral de Riesgos RSE + GIR



**Admira**  
Administración Integral de Riesgos

**ola**  
Operación en Línea Atlas

**SARA**  
Sistema de Administración Remoto Atlas

**CRM**  
Gestión de Relaciones con Nuestros Grupos de Interés

**SAVILA**  
Servicio de Administración y Medición de Información en Línea Atlas

**Excalibur**  
Innovación en Administración y logística de Valores

**REDiS**  
Recurso de Efectivo con Disponibilidad Inmediata y Segura

**TyAddi**  
Transforma el efectivo de tu negocio para optimizar tus pagos y transacciones

**Merlin**  
Captura a móvil de datos para agilizar y optimizar con eficiencia y seguridad la operación

Mérito de Reconocimiento Civil Extraordinario ATLAS SGA S.A.S. CRES \$ 10.000.000.000

Mérito de Calidad de cobertura en transporte y almacenamiento de efectivo superior a \$ 1.000.000.000.000

Mérito de Responsabilidad Civil Extraordinario ATLAS SGA S.A.S. \$ 7.000.000.000

Mérito de Responsabilidad Civil Extraordinario ATLAS SGA S.A.S. \$ 7.000.000.000

**ATLAS Seguridad**  
Nos gusta cuidarte

**OPR**  
Organismo de Promoción y Protección de los Derechos de los Trabajadores

**CCS**  
Certificaciones en Compromisos Laborales

**Redes de Colaboro**  
Programa de Medición de Huella de Carbono

**SENA**  
Compañía de Fomento Social, Certificado de Responsabilidad Social

**SIPLAFT**

**ISO 45001**  
OS 176-1 Sistema de Gestión Seguridad y Salud Ocupacional

**ISO 14001**  
CO-SA-CER231139 Sistema de Gestión Ambiental

**ISO 18788**  
SP-CER127951 Sistema de Gestión para Operaciones de Seguridad Privada

**ISO 27001**  
CO-SI-CER174300 Sistema de Gestión de Seguridad de la Información

**ISO 9001**  
CO-SC-223-1 Sistema de Gestión de Calidad

**ISO 38000**  
CO-SI-902-1 Sistema de Gestión de Seguridad en la Cadena de Suministro

**NORSOK**  
3-006 Evaluación del sistema de gestión ambiental y de seguridad y salud ocupacional

**ESENCIA**  
Sello de sostenibilidad de sostenibilidad

**ASOCIACIÓN DE EMPRESAS SEGURAS**  
Programa de Verificación a Procesos de ASP

**ATLAS Transvalores**  
Nos gusta cuidarte

**ISO 18788**  
SP-CER11360 Sistema de Gestión de Seguridad Privada

**ISO 27001**  
CO-SI-902-1 Sistema de Gestión de Seguridad de la Información

**SARLAFT**

**ISO 9001**  
CO-SC-223-1 Sistema de Gestión de Calidad

**IQ Net**

**moja**  
Premio Internacional "Moja" Mejor Línea 2017 Categoría de Telefonía Empresarial

**Great Place To Work**  
Certificado de Mejor Lugar para Trabajar en Colombia

**ASIS**  
Certified Organization Award of Merit

**zohoJobs.com**  
Eres lo que pagas. Una de las mejores empresas para trabajar en Colombia según encuesta de zohojobs.com

**ejemplarse**  
Premio Empresa Ejemplar en RSE 2015, México D.F.

**Brazos abiertos**  
Iniciativa laboral sin fronteras

**USAID** **OIM**  
Promovemos la inclusión laboral de la población refugiada e inmigrante, promovemos educación de trabajo libre de xenofobia

**Sello FENALCO**  
de Ética Mercantil



# Mapa Estratégico

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





A partir de junio del año 2022 se toma la decisión de terminar las funciones corporativas de la Gerencia Corporativa de Estrategia, sin embargo, se logra:

# # Atlas es Innovación

Rediseñar el portal web con nueva imagen y capacidades tecnológicas para mejorar la conexión con diferentes canales.

Diseñar y presentar los informes de la encuesta de satisfacción de cliente externo.

Realizar la medición de NPS a las dos compañías.

Desarrollar modelos de analítica para optimizar procesos y potenciar las ventas.

Dar cierre al proyecto Apolo con un cumplimiento del 99% de presupuesto.

Participación en la definición de la nueva Estrategia Emergente Atlas.

Participación en el programa de emprendimiento corporativo con la Cámara de Comercio de Cali y Wayra.

# #Atlas es #Innovación

## Desarrollar Soluciones Modernas que Integren IoT, iS y Ciber

En 2022 avanzamos en la gestión de canales que busca brindar a nuestros clientes una experiencia de usuario memorable, **adelantamos en un 60% el desarrollo del Portal de Clientes Atlas**, un canal móvil y web que ofrece acceso a información sobre sus servicios de seguridad y posibilita autogestionar varias funciones, entre ellas, ver, descargar o revisar sus facturas, realizar pagos, actualizar información, llevar un control de sus costos, solicitar servicios técnicos de monitoreo, ir a su app Atlas Vivo Seguro y ver su operación disponible.

Nos beneficiamos de un nuevo ciclo de **Fábricas de Productividad** desarrollando una plataforma para la Solicitud de Servicios Técnicos de Monitoreo que se integra al Portal de Clientes y se gestiona desde el Centro de Atención y Servicios. La plataforma en

línea, **muestra a los clientes la agenda disponible para sus requerimientos técnicos y tracking.**

En agosto de 2022, **activamos a nivel externo la Tienda Virtual de Seguridad Atlas.** Este e-commerce ofrece al mercado B2C y pequeños comercios, oferta de las capacidades de monitoreo de alarmas, cámaras de seguridad, dispositivos inteligentes y servicios de confiabilidad. A lo largo de estos meses trabajamos en darnos a conocer **a través de una estrategia de marketing digital para generar alcance y tráfico.**



## # Atlas es Innovación

En el componente de **iSeguridad con CYGU**, iniciativa de negocios digitales (H3), que busca la construcción de un ecosistema colaborativo de personas conectadas para reportar incidentes de seguridad y movilidad, cerramos el año en la fase de pruebas de aceptación de funcionalidades de ruteo seguro en la App para Android, IOS y Cygu web y planificación de salida controlada del MVP para el primer trimestre de 2023, proceso en el que **nos acompaña nuestros aliados Servinformación y Google.**

Por otra parte, a raíz de la **Ley 2101 del 2021**, se desarrolló un modelo de **analítica prescriptiva** que planifica la asignación de personal con criterios de: minimizar costo fijo, garantizar el bienestar del colaborador, recomendaciones de SSTY y mantener el nivel de servicio al cliente.

De la misma manera, seguimos generando **soluciones de analítica que permitan segmentar de manera inteligente** el mercado para apalancar las ventas de las unidades de negocio, **además de desarrollar soluciones de analítica predictiva** para anticipar la fuga de clientes y proteger los ingresos de la compañía.





# 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.



# 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).





## Pestel

Riesgos de carácter político, económico, social y tecnológico.

## Cadena de suministros

Riesgos que impactan la promesa de valor.



## Legal

Riesgos que impactan el cumplimiento.



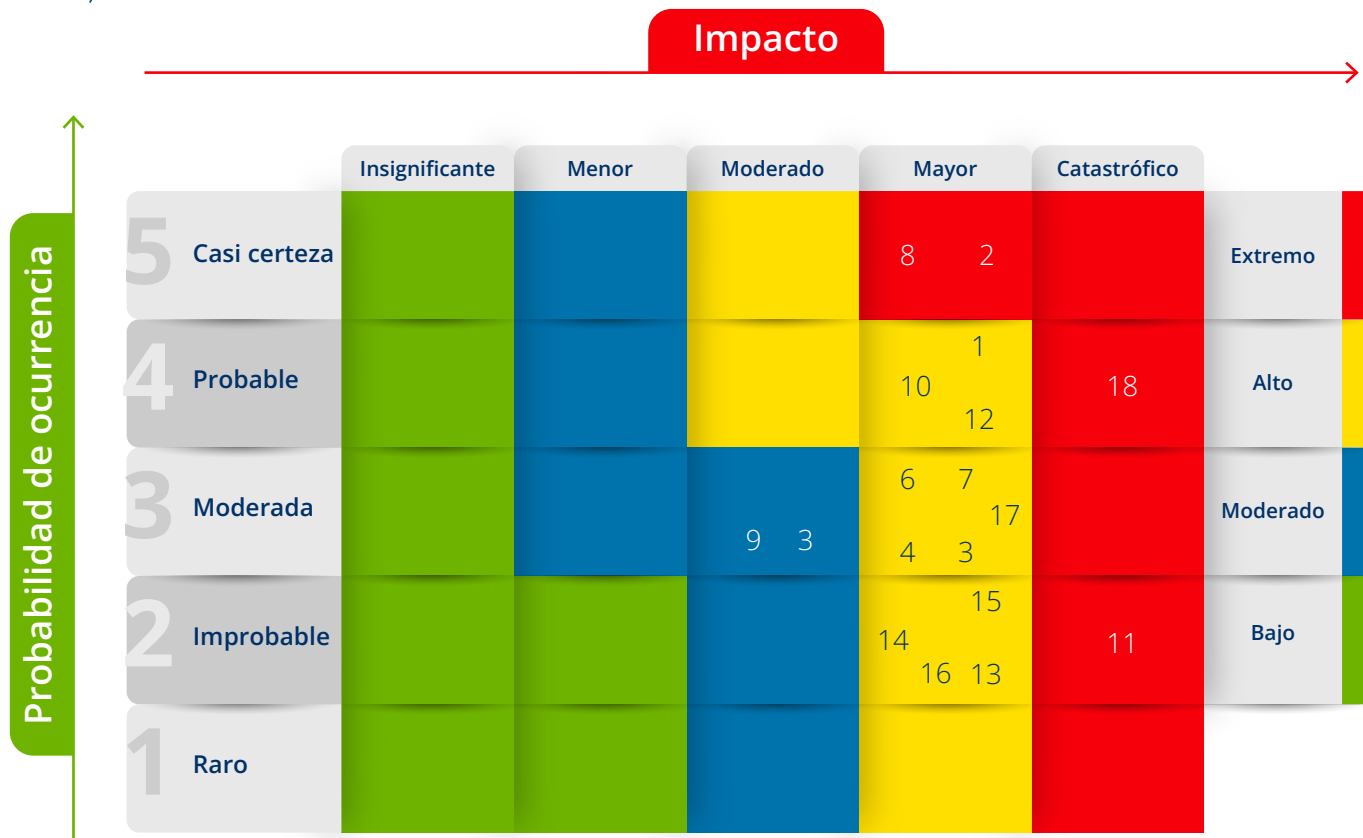
## Cyberseguridad

Riesgos que impactan activos e información.



# Tipos de riesgos que nos impactan

# Mapa de Riesgos



## # RIESGOS

- 1 Reforma laboral.
- 2 Jornada laboral.
- 3 Hiperinflación.
- 4 Tasa de interes.
- 5 Tasa impositiva.
- 6 Protesta social.
- 7 Volatilidad del sector.
- 8 Alta rotación del personal.
- 9 Incremento a baja productividad por restricciones medicas.
- 10 Reclamación por semanas no cotizadas.
- 11 Hurto armamento, alta disponibilidad en armerillo.
- 12 Oferta laboral minima en el mercado.
- 13 Phising.
- 14 Whailling.
- 15 Malwere.
- 16 Inyección SQL.
- 17 Interrupción vertical E-Satelite.
- 18 Incumplimiento normativo Unidad Canina.

# 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**

Seguridad Atlas, bajo su sistema integrado de gestión y armonizado bajo los estándares de gestión de riesgos **BASC, SGSCS, OEA, ISO 18788, identifica, evaluar y mitiga** los riesgos emergentes que puedan impactar su operación y el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

**2**

Los sectores privados con altos niveles de mano de obra intensiva, **son cada vez más afectados por la legislación laboral** y con alta tendencia a la diversificación incremental y/o disruptiva (Tendencia Hombre - Tecnología).

**3**

Las cadenas de suministros soportadas en el recurso humano, **como materia prima para el cumplimiento de la promesa de valor.** En específico, el sector de la seguridad privada, su oferta laboral cada día es menor y la tendencia **es migrar a Hombre - Tecnología.**

**4**

Cada día las amenazas superan constantemente las medidas de seguridad y atacan a diferentes niveles de las organizaciones, con el objetivo de penetrar los activos y la información, **uno de los bienes mas preciados, la estrategia internalizar el concepto (CERO TRUST – BLUE TEAM).**

# Responsabilidad sobre productos:

**Seguridad Atlas, 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.

**Nuestra compañía 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 y ambiente, controlar 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 de riesgos, seguridad y salud en el trabajo y ambiente de primer y tercer orden, para revisarlo y asegurar su efectividad continua.**

**Durante el año 2022 no se presentaron reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente o pérdida de datos del cliente.**

# Dimensión económica



# 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 2022 su dinámica de negocios generó ingresos operacionales por valor de **\$363.978.428.606**, lo que representa un crecimiento 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 en una oferta de valor diferenciada para sus clientes.

**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, 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.

## Pasivos

## Patrimonio

El patrimonio de la compañía tiene un crecimiento del 0.4% frente al año inmediatamente anterior, debido al incremento de la utilidad de la compañía.

Cantidad	2019	2020	2021	2022
<b>Ventas netas</b>	\$331.005.245.670	\$338.417.058.118	\$359.438.047.659	\$363.978.428.606
<b>Pasivos</b>	\$65.194.499.025	\$68.201.008.000	\$68.829.281.000	\$69.524.367.000
<b>Patrimonio</b>	\$44.214.500.626	\$45.987.010.000	\$46.304.438.000	\$46.504.439.000

**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 ERP E-Satellite y brindada por el área de Contabilidad de la compañía.



Cantidad	2020	2021	2022
Ingresos de actividades ordinarias	\$338.122.111.877	\$359.438.047.659	\$363.978.428.606
Ingresos no operacionales y/o financieros	\$901.467.335	\$2.114.496.704	\$2.533.004.461
<b>TOTAL (VEC)</b>	<b>\$339.023.579.212</b>	<b>\$361.552.544.363</b>	<b>\$366.511.433.067</b>
<b>VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO</b>			
Costos operacionales	\$15.871.946.992	\$16.369.566.705	\$40.952.572.476
Salarios y prestaciones sociales	\$272.301.029.555	\$289.081.521.746	\$267.713.809.801
Pagos al Gobierno	\$3.982.822.038	\$3.779.155.599	\$3.869.234.275
Inversión a la comunidad	\$65.423.278	\$101.054.147	\$305.727.144
<b>TOTAL (VED)</b>	<b>\$292.221.221.863</b>	<b>\$309.331.298.197</b>	<b>\$310.312.020.696</b>
<b>VALOR ECONÓMICO RETENIDO</b>	<b>\$43.802.357.349</b>	<b>\$52.221.246.166</b>	<b>\$56.199.412.371</b>

\*Los pagos a proveedores están incluidos en los costos operacionales.

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

# Nuestros colaboradores

## Características sociolaborales

Concepto	2019	2020	2021	2022
Empleados a nivel nacional	10.223	10.870	10.863	8.793

Durante el año 2022, como podemos evidenciar, hubo una disminución en la cantidad de colaboradores de la compañía, debido a algunas terminaciones de contratos con grandes clientes.



# Total de empleados por contrato laboral, edad y género

Tipo de contrato	Cantidad de personal	%	Rango de edades	Hombre	Mujer	Total general
Indefinido	3.271	37,21%	<30 años	2.072	335	2.407
Termino fijo	3.102	35,29%	>50 años	1.901	105	2.006
Obra o labor	2.286	27,14%	30<50 años	3.711	667	4.378
Aprendices	25	0,28%	TOTAL GENERAL	7.684	1.107	8.791
Practicantes	7	0,08%				
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>8.791</b>	<b>100%</b>				

Información obtenida desde nuestro sistema ERP E-SATELLITE y brindada por el área de Atracción y Fidelización del Talento Humano de la compañía.

De los 8.791 empleados, 3.271 corresponden a contratos a término indefinido. Adicionalmente se cuenta con 3.102 personas con contratos a término fijo y 2.386 con contrato de obra o labor.

## Género

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

Aún así la diferencia que existe en cantidad de personal femenino vs masculino, radica en la demanda del mercado sobre el perfil en particular.

Regional	Hombres	Mujeres	Total
Regional Occidente	2.011	333	2.344
Regional Centro	1.998	346	2.344
Regional Antioquia	842	94	936
Regional Caribe	720	67	787
Regional Eje Cafetero	484	63	547
Regional Oriente	477	93	570
Palmira	347	41	388
Buenaventura	317	32	349
Regional Sur	255	20	275
Tuluá	129	14	143
Buga	104	4	108
<b>TOTAL</b>	<b>7.684</b>	<b>1.107</b>	<b>8.791</b>

## Composición regional por empleados y género

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.

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

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 campesina.

# Ingreso por género

A continuación presentamos las características sociolaborales de la contratación de personal que ingreso a laborar con nuestra organización en el año 2022

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

## TASA POR INGRESO

Regional	Hombres	Mujeres	Total
Regional Occidente	22,88%	3,79%	26,66%
Regional Centro	22,73%	2,94%	26,66%
Regional Antioquia	9,58%	1,07%	10,65%
Regional Caribe	8,19%	0,76%	8,95%
Regional Eje Cafetero	5,51%	0,72%	6,22%
Regional Oriente	5,43%	1,06%	6,48%
Palmira	3,95%	0,47%	4,41%
Buenaventura	3,61%	0,36%	3,97%
Regional Sur	2,90%	0,23%	3,13%
Tuluá	1,47%	0,16%	1,63%
Buga	1,18%	0,05%	1,23%
<b>TOTAL</b>	<b>87,41%</b>	<b>12,59%</b>	<b>100,00%</b>

# Ingreso por rango de edad

REGIONAL	17-25	26-30	31-39	40-49	50-59	60-68	69+	TOTAL
RANT	170	155	244	190	157	19	1	936
RBUG	19	10	23	22	32	2	0	108
RBUN	87	51	74	69	52	15	1	349
RCAR	62	119	276	192	127	11	0	787
RCUN	262	405	680	566	366	63	2	2.344
REJC	57	54	140	151	111	33	1	547
ROCC	275	316	507	529	618	98	1	2.344
RORI	62	83	157	150	107	11	0	570
RPAL	92	56	81	76	60	23	0	388
RSUR	16	22	78	103	48	8	0	275
RTUL	12	22	28	42	34	4	1	143
TOTAL GENERAL	1.114	1.293	2.288	2.090	1.712	287	7	8.791

Información obtenida desde nuestro sistema ERP E-Satellite y brindada por el área de Atracción y Fidelización del Talento Humano de la compañía.

# Rotación de personal

A continuación presentamos las características sociolaborales de la rotación de personal en nuestra organización en el año 2022:

## RETIRO POR REGIÓN

REGIONAL	CANTIDAD
RCUN	804
ROCC	657
RANT	386
REJEC	280
RCAR	161
RPAL	128
RORI	127
RBUN	84
RSUR	63
RTUL	50
RBUG	36
RPOP	36

## RETIRO POR GÉNERO

SEXO	#PERSONAS	TASA
HOMBRE	4808	84,58%
MUJER	876	15,42%

## Total Rotación Voluntaria 26,4% según la formula de OIT

Con el objetivo de asegurar las condiciones laborales y de bienestar de nuestro personal, continuamos reforzando nuestra estrategia para minimizar la rotación de personal voluntaria.

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

## RETIRO POR EDAD

TIPO DE RETIRO	Menor de 30	Entre 30 y 50	Mayor de 50	TOTAL
CONTRATO DE APRENDIZAJE	0,81	0,08	0,00	0,89
FALLECIDO	0,04	0,11	0,08	0,23
JUSTA CAUSA	1,49	1,67	0,18	3,33
MUTUO ACUERDO	0,01	0,04	0,06	0,11
PENSIONADO POR INVALIDEZ	0,00	0,07	0,12	0,19
PENSIONADO POR VEJEZ	0,00	0,01	1,06	1,07
PERIODO DE PRUEBA	1,98	1,57	0,04	3,59
SIN JUSTA CAUSA	0,26	1,07	0,18	1,51
SUSTITUCIÓN PATRONAL	0,01	0,01	0,00	0,03
TERMINACION DE CONTRATO OBRA O LABOR	7,64	12,33	1,34	21,31
TERMINO FIJO	4,16	4,85	0,45	9,46
VOLUNTARIO	19,53	23,83	1,79	45,15
VOLUNTARIO CON NOVEDAD	4,03	5,88	0,28	10,19
VOLUNTARIO EN PERIODO DE PRUEBA	1,35	1,54	0,04	2,93
Total general	41,32	53,06	5,62	100,00

## 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**



La Cadena de Suministro tiene como objetivo principal satisfacer las necesidades y expectativas de nuestro cliente final y/o usuarios de una manera eficiente, entregando bienes y servicios oportunamente, mientras optimizamos los costos y evitamos desviaciones que impacten en la prestación del servicio y en los resultados financieros.

# Proceso de compra

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**



# Cambios en la cadena de suministro

Tras enfrentar una pandemia que impactó a nivel mundial, nos encontramos con desafíos sin precedentes en nuestra cadena de suministro. Sin embargo, hemos abrazado estos retos con resiliencia y empatía. En respuesta, hemos implementado estrategias que fortalecen nuestra cadena de suministro local, apoyando a nuestras comunidades y economías regionales. Además, hemos cultivado relaciones sólidas con nuestros proveedores, promoviendo una colaboración estrecha beneficiosa. Nuestra búsqueda de la excelencia en el abastecimiento no solo busca garantizar la calidad de nuestros productos y servicios, sino también contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad en la que operamos.

Para el año 2022 no se presentaron cambios dentro de nuestra cadena de suministro.

Información brindada por el área de Logística,  
Abastecimiento y Compras de la compañía



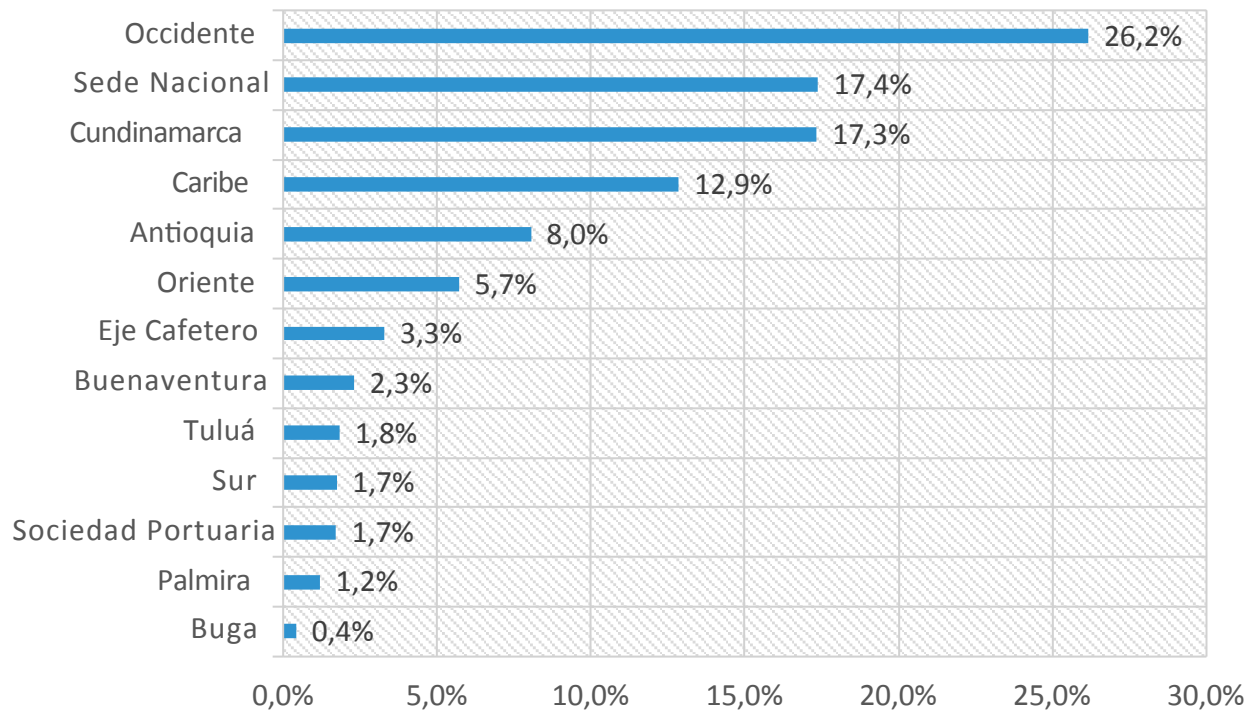
# Proporción de gasto en proveedores locales

El porcentaje del presupuesto de adquisiciones de ubicaciones con operaciones significativas que se emplea en proveedores de la localidad de la operación (como el porcentaje de productos y servicios que se compra a nivel local) es del 100% en compras nacionales.

Regional	Participación
OCCIDENTE	26%
SEDE NACIONAL	17%
CUNDINAMARCA	17%
CARONE	13%
ANTIOQUIA	8%
ORIENTE	6%
EJE CAFETERO	3%
BUENAVENTURA	2%
TULUÁ	2%
SUR	2%
SOCIEDAD PORTUARIA	2%
PALMIRA	1%
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>100%</b>



## Participación regionales



- Se definen como Locales, aquellos proveedores que se han desarrollado en el territorio Nacional, y que para el año 2022 representa el 100% de los proveedores.
- Se define como operaciones significativas a aquellas ubicaciones mas representativas Locales donde mas se ha tenido representación.

# Atlas de **clase mundial** | Dimensiones



# 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.

# Relación de nuestras iniciativas con los Objetivos ODS

A continuación evidenciamos como se relacionan nuestras iniciativas estratégicas con los Objetivos de Desarrollo del nuevo milenio.

## 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 continúa 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.



# 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 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.

# Listas de principios o iniciativas voluntarias



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.



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



# Afiliación a **asociaciones**

El 2022 continuamos con el liderazgo en importantes gremios como **Fedeseguridad** y la **Cámara Colombiana de la Seguridad**, en donde a través de nuestra activa participación en sus Juntas Directivas aportamos para la toma de decisiones que fortalezcan y protejan nuestra industria.



Así mismo somos miembros activos de gremios como **AMCHAM**, **Invest Pacific**, **Analdex** y **FENALCO**, permitiendo presencia y aporte al desarrollo empresarial.



# Código de Ética



## Colaboradores

No se acepta la discriminación ni se permite la entrega a dádivas a cambio de favores. Se promueve un genuino **respeto por la dignidad de la gente**.



## Entorno y comunidad

Atlas desarrolla sus actividades basadas en el principio de la sostenibilidad y genera valor agregado a sus grupos de interés impactando positivamente en el campo social, ambiental y económico; generalizando una excelente imagen de buen ciudadano corporativo.



## Clientes y relaciones de negocio

Atlas no establece relaciones comerciales con los clientes que se encuentran al margen de la ley o sus ingresos sean de dudosa procedencia. La organización no aprueba ni admite pagos de facilitación como medio de soborno.



## Accionistas

Protegen los intereses de la compañía y no participan en actividades o negocios contrarios al interés de la organización. No deben otorgar retribuciones especiales, descuentos o exoneraciones de cualquier tipo. No deben aconsejar o intervenir en situaciones que permitan, amparen o faciliten actos incorrectos o punibles.



Atlas fundamenta su filosofía en principios y valores determinantes para su operación, desarrolla y promueve a través del 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 y de la transparencia de la organización.

# Línea **Ética**

¡Realiza tus reportes con confianza!

A través de nuestra Línea Ética puedes reportar situaciones y/o comportamientos que vayan en contra de las políticas, valores, principios y el correcto funcionamiento de nuestra compañía.

## ¿Cómo reportar?

La línea ética es un canal virtual que funciona a través del correo electrónico



[lineaeticaseguridad@atlas.com.co](mailto:lineaeticaseguridad@atlas.com.co)

## Recuerda siempre que...

Los reportes son seguros y confidenciales, garantizando así la protección de la integridad y derechos de denunciante.

¡Estamos para  
escucharte!



# ¿Cómo funciona nuestra

## Línea **Ética?**

### Recepción

El colaborador o tercero reporta el caso enviando su mensaje a través de:

[lineaeticaseguridad@atlas.com.co](mailto:lineaeticaseguridad@atlas.com.co)

01

### Confirmación

El colaborador o tercero recibe un mensaje de correo electrónico donde se informa que su caso ha sido recibido.

02

### Análisis del caso

El comité de ética, organismo confidencial revisa el caso para dar solución o respuesta y/o tomar las acciones disciplinarias administrativas o legales que permitan la solución del caso

03

### Solución y/o respuesta

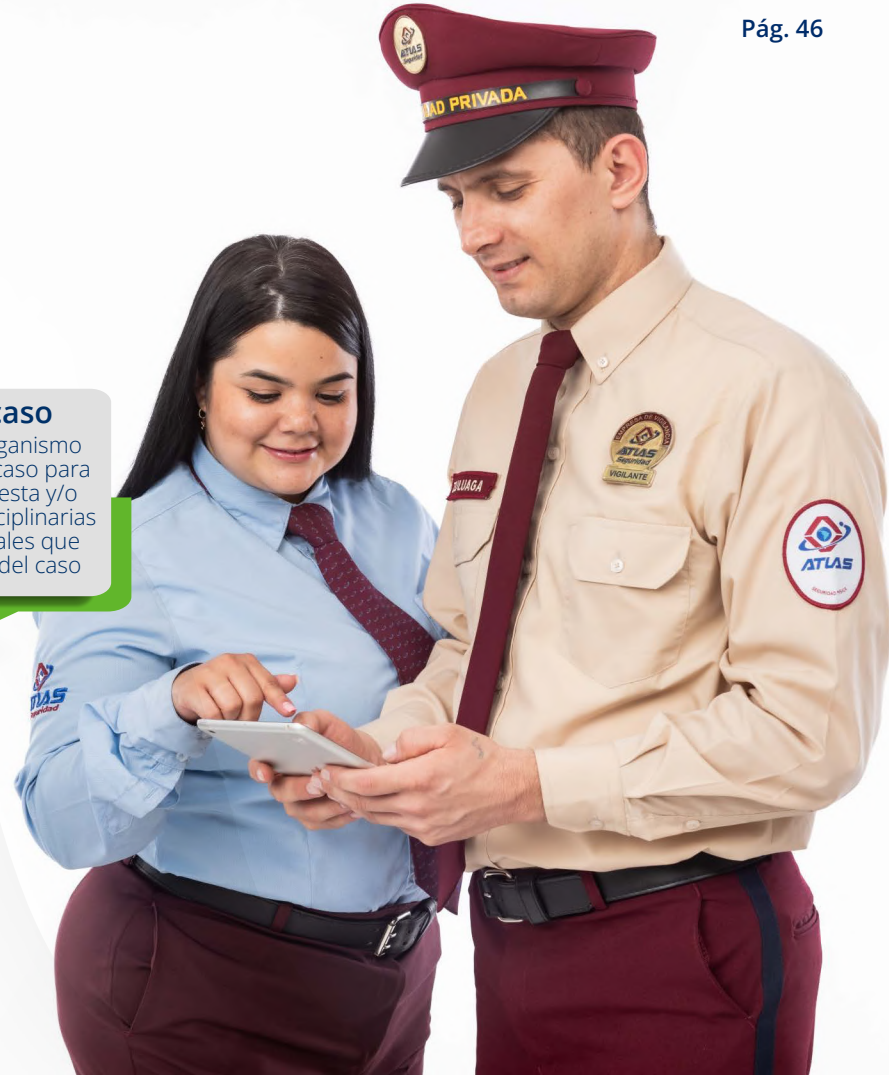
El colaborador recibe un correo electrónico donde se le da respuesta a su caso

04

### Divulgación de resultados

Se publica en medios propios el informe estadístico trimestral de los casos reportados y resueltos

05



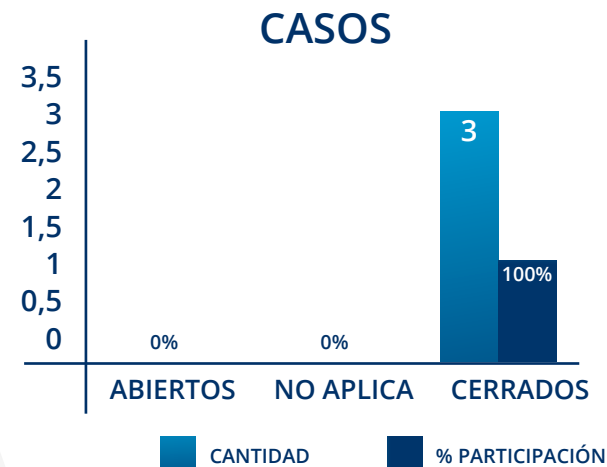
# Gestión Línea Ética año 2022

## Total casos presentados

Casos	Abiertos	%Participación
Abiertos	0	0%
No aplica	0	0%
Cerrados	3	100%
<b>Cerrados</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>

Este resumen de los casos permite visualizar los casos reportados por grupos de interés interno - externos.

**Todos los casos del año 2022 han sido cerrados (100%).**



- Nuestros reportes se realizan semestralmente y nos permiten visualizar los casos reportados por grupos de interés - externos, de los cuales como se evidencia, los que si aplican a temas de la línea ética, han sido cerrados.
- Los casos que no aplican es porque corresponden a otras áreas/casos de novedades administrativas. Continuamos trabajando arduamente en la sensibilización y aclaración del objetivo principal de la línea ética.
- Encontramos que hay (0) cero casos con injerencia en violación de DDHH.



# Lucha contra la **corrupción** y la **discriminación**

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

- ☺ Informado a todos los grupos de interés de la Compañía sobre las políticas anticorrupción.
- ☺ Informado y capacitado a todos los integrantes del Gobierno Corporativo.
- ☺ Capacitado e informado al 100% de los colaboradores a nivel nacional.

**Durante el periodo de la vigencia del reporte, año 2022, no se identificaron, ni se presentaron casos de discriminación, ni de corrupción.**

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

Estas prácticas están alineadas al principio 10 del Pacto global de la ONU.



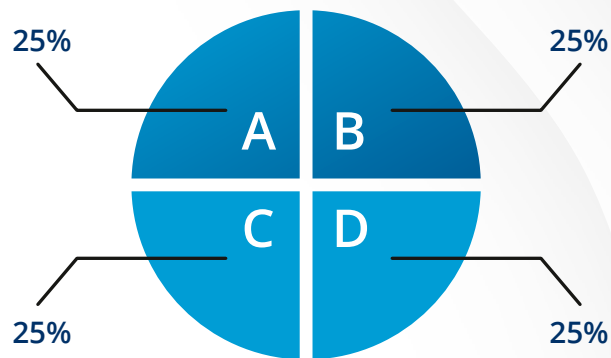
## Estructura organizacional

# Gobierno corporativo



- La figura de presidencia tuvo vigencia hasta el mes de junio del año 2022.
- En el mes de octubre de 2022, la Gerencia Corporativa de Tecnologías de la Información dejó de ser una figura corporativa y cada unidad definió una dirección nacional para este rol.

# 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.

El máximo órgano de gobierno de la compañía es la Junta de Socios, cuyas funciones se encuentran descritas en los estatutos de la sociedad. Asimismo, la Junta de Socios delega algunas de sus funciones a la Junta Directiva.

## 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.

Para el 2022, no se contó con inclusión de nuevos socios y la composición societaria continua siendo la siguiente:

- A. Quintero López & CIA. S en C – 25%**
- B. Plaza Cruz Ltda. – 25%**
- C. Betancour Villa & CIA. S en C – 25%**
- D. Inversiones Apolo Ltda. – 25%**

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

# Junta Directiva

La Junta Directiva 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 discriminativa en cuestiones de género o etnia.**

La Junta Directiva 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.

Los miembros de la Junta no cuentan con otros cargos o compromisos significativos, solo participan en algunas actividades académicas o firmas asesoras, sin cargos significativos.

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

# Nuestra Junta Directiva

## Principales

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

## Antigüedad al 31 de dic 2022

5 años y 2 meses  
 5 años y 2 meses  
 2 años y 2 meses  
 2 años y 4 meses  
 4 años y 3 meses

## Diversidad en órganos de Gobierno - Junta Directiva

Sexo | Hombres: 4  
 | Mujeres: 1

Edad | Entre 30 y 50: 1  
 | Mayores de 50: 5

Representantes Legal para Asuntos Laborales y Asuntos Judiciales: Ana Maria Arana Moreno

- Todos los miembros de la Junta Directiva son externos, es decir, ninguno de los miembros trabaja en la compañía.
- La Junta de socios se encuentra integrada por la totalidad de asociados debidamente registrados en el libro de socios.

# 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 de los gerentes generales de cada empresa y directores de gestión humana de cada empresa GASI.

## Comité de Innovación y 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.

## Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos

- Conforme a los estatutos de la Compañía, la junta de socios en sus reuniones ordinarias, examinan la situación de la sociedad, determinan directrices económicas para la Compañía y adoptan las decisiones necesarias para asegurar el cumplimiento del objeto social. La junta directiva, determina las políticas corporativas encaminadas al cumplimiento de los objetivos estratégicos y realiza seguimiento a las decisiones que se adopta para lograrlos. Le corresponde acompañar y direccionar a la Administración en la gestión de los negocios y de los riesgos, monitoreando y evaluando que los principales ejecutivos cumplan y se ajusten a las políticas corporativas.
- La Junta Directiva, cuenta con un Comité de Auditoría, incluyendo dentro de sus sesiones temas ambientales, económicos y sociales, también realiza mediciones anuales al respecto y genera planes de trabajo., con el fin de identificar y abordar impactos en estas dimensiones.
- La eficacia del proceso es evaluada a través de los indicadores de gestión. Tienen revisiones financieras mensuales, de riesgos semestrales y anualmente tipo financiero, riesgos - NPS, clima laboral y satisfacción de clientes.
- El máximo órgano de gobierno se involucra en la participación de los grupos de interés a través de la revisión de temas en sus sesiones ordinarias, comités y asuntos gremiales.



# Delegación de la **responsabilidad de gestión de los impactos:**

El máximo órgano de gobierno delega la responsabilidad de gestionar los impactos de la organización sobre la economía, el medio ambiente y las personas, a través de la alta gerencia, mediante tareas o proyectos específicos cuyo seguimiento se hace de manera mensual y se cuenta con una herramienta para el mismo.

El **Gerente General de Atlas Seguridad** es el responsable de los impactos y la presentación de informes mensuales. Los cuales son socializados en las sesiones ordinarias mediante informes de gerencia.





# Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración del informe RSE

Los informes se elevan a la Junta Directiva, quienes ponen en conocimiento el informe a la Junta de Socios.

Validación de contenidos asociados al informe de sostenibilidad: Para la elaboración del informe de sostenibilidad de Atlas Seguridad, 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.

**Nota aclaratoria:** Por delegación expresa de la Junta de Socios considerada como el máximo órgano de gobierno, es la Junta directiva quien conoce y aprueba el informe de sostenibilidad y responsabilidad social.

# 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 pudiere 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.

Se informa de los conflictos de interés a los grupos de interés, incluidos, como mínimo, los conflictos de interés relativos a la pertenencia a distintos consejos directivos; la participación accionarial cruzada con proveedores y otros grupos de interés; la existencia de accionistas controladores; las partes relacionadas, sus relaciones, transacciones y saldos pendientes. Obligación que se encuentra contenida en el reglamento interno de la Junta Directiva.

Durante el año 2022, no se reportó ningún conflicto de interés.



# 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.

En caso de requerir comunicar un asunto de alta criticidad e impacto está definido que deberá ser informado inmediatamente en forma telefónica o por videoconferencia de gerencia y los demás miembros.



El número total y la naturaleza de las inquietudes críticas comunicadas al máximo órgano de gobierno durante el periodo objeto del informe fueron:

- Comunicaciones gremiales para reformas de ley (1)
- Relacionamiento con sindicatos a través de comités (1)
- Revisoría fiscal (2 ajuste de tarifas e informes preliminares)
- Cambios estratégicos (2 en el año)
- Financieras (3 - cambio tasas de interés, tasa impositiva de impuestos)

# Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno

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 miembros.**

Adicionalmente los miembros de la junta directiva son reconocidos profesionales en diferentes áreas con especializaciones, maestrías e incluso doctorados, 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.**

Además, se realizan sesiones **con invitados especiales** sobre temas de Geopolítica, reformas legales y temas de interés.

En 2022 estuvieron invitados:



**Sergio Guzmán**

Director de Colombia Risk Analysis



**Michel Maya**

Profesor universitario, columnista  
y analista político vallecaucano



**Alejandro Ossa**

Director ejecutivo de la agencia  
de promoción de inversión  
Invest Pacific



**Ricardo Roa**

Gerente General de Campaña del Movimiento  
Colombia Humana para el electo Presidente de  
la Republica Gustavo Petro



**Diego Valdivieso**

Asesor y consultor en asuntos  
laborales



La compañía **realiza frecuentemente** webinar y capacitaciones de interés, donde los miembros son invitados.

# Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno:

Los procesos de evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno en lo relativo a la supervisión de la gestión de los impactos de la organización sobre la economía, el medio ambiente y las personas, se realizan anualmente. **Donde se evalúa sobre su funcionamiento, estructura, toma de decisiones, desempeño de los miembros y abordaje de temas de impacto.**

Existe un manual para la medición de la junta directiva, en el que se encuentra descrita la metodología, frecuencia, criterios, etc.

**Las evaluaciones para la junta directiva son semestrales**, en junio y diciembre y se realizan a modo de auto evaluación y evaluación interna **que es efectuada por los propios miembros del Directorio y por los representantes de la Administración.**

Una vez realizada la evaluación y entregado el informe por parte del Presidente de la Junta Directiva, este Directorio **debe diseñar los planes de acción para cerrar brechas y mejorar la gestión.**

# Política y proceso de remuneración

## Gobierno Corporativo



Los honorarios son fijados por la junta de socios, se reciben honorarios por asistencia y participaciones individuales en comités.



No se reciben bonos de contratación o pagos de incentivos por la contratación, ni indemnizaciones por rescisión del contrato, ni reembolsos, ni prestaciones de jubilación.



Las remuneraciones se encuentran ligadas a la asistencia a las sesiones que son mensuales y gestiones en los Comités. Se hace Benchmark de los pagos de juntas directivas para garantizar que son competitivos, se pregunta a los directores que si están satisfechos con su remuneración en la evaluación anual.



No existe comité de remuneración, sin embargo, un headhunter externo apoya con la validación de los valores y estos se miden en la autoevaluación anual.



En los estatutos se dispone la fijación de la remuneración de los miembros de la Junta Directiva, por parte de la Junta de Socios, la cual se encuentra integrada por todos los asociados debidamente inscritos en el libro de socios.

# Afiliados sindicales

## Total Afiliados Sindicales 2022

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

Entidad	A diciembre de 2022
SINTRA-ATLAS	131
SINTRAVIESCOLS	455
SINALTRASEP	32
SINPROSEG	15
SINUVICOL	43
SINTRAVIP	40
USO-SUO	85
SINTRAUNISEGURIDAD	15
SINTRASECOL	5
UNSTRASEG	39
USSP	105
ASPETROL	4
SINTRAVIGILANCIA	30
SINDISPETROL	6
<b>Total asociados por entidad</b>	<b>1005</b>
<b>Total Asociados Real</b>	<b>878</b>
<b>Trabajadores Empresa</b>	<b>8793</b>
<b>Indicador Sindical</b>	<b>10,0%</b>

Estas prácticas están alineadas al principio 3 del Pacto global de la ONU.

## Total Afiliados Convencionados 2022

Entidad	Convencionados
SINTRA-ATLAS	131
SINTRAVIESCOLS	455
SINALTRASEP	32
SINPROSEG	15
USO-SUO	85
SINTRAUNISEGURIDAD	15
UNSTRASEG	39
USSP	105
SINTRAVIP	40
SINUVICOL	43
SINTRASECOL	5
<b>Total Convencionados</b>	<b>965</b>
<b>Trabajadores Empresa</b>	<b>8793</b>
<b>Porcentaje</b>	<b>11,0%</b>

El porcentaje de asociados cubiertos por convenios colectivos en el año 2021 fue del

# 11%

## Cumplimiento de la legislación y las normativas:



No contamos con casos de incumplimientos significativos de la legislación.

No tenemos registro de multas impuestas en la vigencia 2022.



### Multas por casos de incumplimiento de la legislación y las normativas que se hayan producido en informes anteriores

En el año 2021, se reportó Multa de (10) SLMLMV, impuesta por parte del Ministerio del Trabajo mediante la Resolución No. 609 de 2021 donde sancionan a Atlas por haber negado los permisos sindicales.





# Definición grupos de interés y subgrupos Programa RSE

Dimensión	Ámbito	Grupo de Interés	Subgrupos	
 <b> Económico </b>	Prácticas de gobernanza en la empresa	Gobierno Corporativo	Socios	
	Prácticas con Clientes	Clientes y usuarios	Junta Directiva	
			Alta Gerencia	
			Tamaño: Diamond, Gold, Silver y Bronce	
	Prácticas con Proveedores	Proveedores y contratistas	Unidad de negocio	
			Naturaleza de la organización: pública o privada	
			Apalancados	
	 <b> Social </b>	Prácticas Laborales y DDHH	Empleados	Estratégicos
		Prácticas de cumplimiento legal	Estado	Críticos
No críticos				
Personal Administrativo				
Prácticas con la Comunidad-Sociedad		Comunidad	Personal Operativo	
			Familias Colaboradores	
			Organismos de control (Ministerios y Superintendencias) y judiciales	
Prácticas Ambientales		Medio Ambiente	Fuerza del Estado y/o Red de apoyo: Policía Nacional y Ejército Nacional	
			Entes territoriales (alcaldía y gobernaciones)	
	Acorde a la naturaleza de nuestra organización: Ejército, Policía, Fuerza Área, Fundaciones.			
			Cultura y Arte: Museo y/o Fundaciones sin ánimo de lucro	
			Por zona de influencia: juntas de acción comunal cercana a sede y entorno de operación	
			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

2 Baja influencia

3 Mediana influencia

4 Alta influencia

5 Muy alta 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 Relacionamiento

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	Criterios				Tasa de Relacionamiento			Ponderación Final
		Toma de decisiones	Obtención de ingresos	Operación del negocio	Estrategia Empresarial	Reputación	Puntuación	Categoría	
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, Silver, Bronce	3	4	4	4	5	19	Importantes	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. Superintendencia de Puertos y Transporte. Superintendencia de Industria y Comercio	4	3	4	4	3	18	Importantes	13
	Ministerio de Protección Social - MinTIC	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) y entes judiciales	2	2	2	2	3	11	Básicos	
Comunidad	Acorde a la naturaleza de nuestra organización: Ejército, Policía, Fuerza Área, Fundaciones, Gremios	2	2	2	3	3	12	Básicos	10
	Cultura y Arte: Museo y/o 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	14	Básicos	

# Nuestros Grupos de Interés

Durante el año 2022, nuestros grupos de interés **se mantuvieron de acuerdo al estudio y evaluación realizada en el año 2020** por parte del Comité de Gerencia integrado por los Gerentes y Directores Nacionales de Departamento.

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

- Grupos de interés elegidos
- Subgrupos
- Criterios

# Atención a 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

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



**Esenciales**



**Básicos**

## Segundo nivel de atención

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

# Materialidad

- Aspectos generales
- Conclusiones de materialidad
- Aspectos materiales
- Priorización materialidad



# Proceso de elaboración

## Informe de Sostenibilidad y Responsabilidad Social Empresarial

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 2021-2022 y con ellas la **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 8.793 colaboradores** que junto a clientes, forman 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.**



Parte del proceso de recolección de la información, consolidación y revisión de la misma para la estructuración del informe fue realizada bajo los principios GRI que definen la calidad de nuestro informe:



### Precisión

La información comunicada debe ser lo suficientemente **precisa y detallada** como para que los grupos de interés puedan evaluar el desempeño de la organización informante.

### Equilibrio

Se deben reflejar **los aspectos positivos y negativos** del desempeño de la organización. Se puede contar oportunidades de mejora que se tuvo en el 2022 y argumentar como se esta trabajando para fortalecerlo.

### Claridad

Todo dato o información suministrada es importante **colocarla en contexto y lo que significa** para la organización, para ser comprensible.

### Comparabilidad

Al presentar un dato del 2022, **compárelo con el año anterior** (o dos años anteriores), para analizar los cambios que se hayan presentado.

### Fiabilidad

Los datos deberán de **presentar soportes**, en caso de ser solicitados por el verificador para revisión de la información.

### Puntualidad

Los datos corresponden **a la gestión del año 2022.**

# Aspectos Generales

Durante el año 2022 **se mantuvo la definición de los aspectos materiales y temáticas a tratar en el informe de sostenibilidad y responsabilidad social** que fueron puestos a evaluación y estudio en el año 2020 **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.

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.



## Nuestra Gente



## Proveedores

Se mantuvieron los aspectos de materialidad tal como se mencionó y se definió en el 2020 con la implementación de encuestas o nuevos modelos para la recolección de dichos aspectos usando nuestro ERP 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 2022.

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.

**Este informe no fue sometido a verificación externa.**



La presente memoria **realiza re expresión de memorias** anteriores con énfasis en la última presentada en el 2021, **con el objetivo de cumplir con el principio de comparabilidad** para los indicadores reportados en el 2022.





## Aspectos Materiales

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.

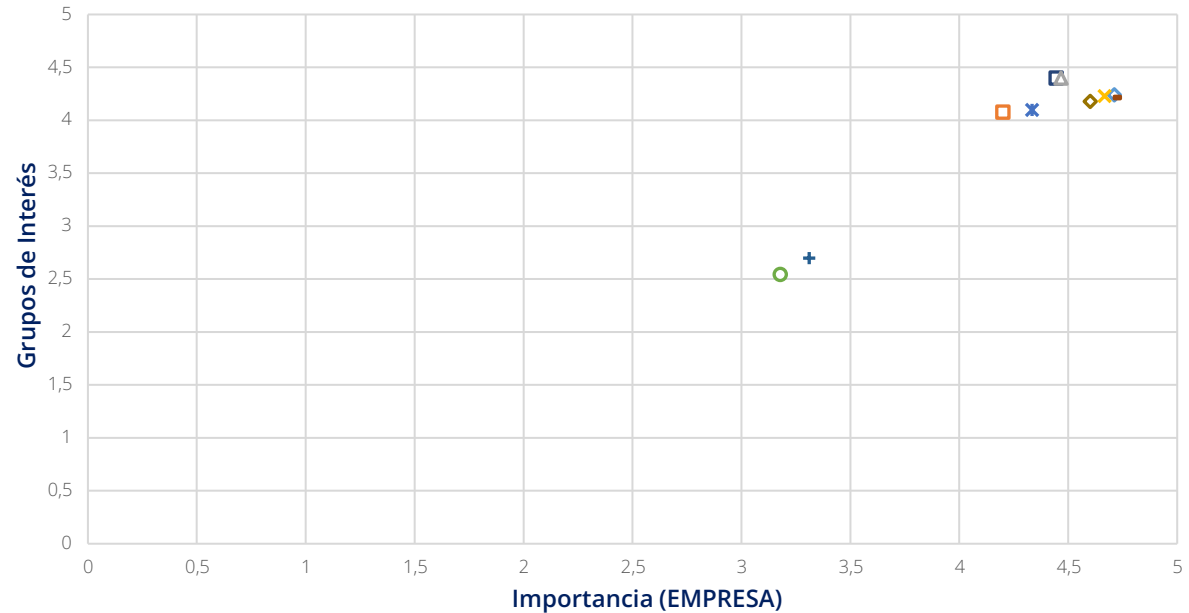
Es así, como en nuestra matriz de materialidad **señalamos la importancia que tiene cada uno de estos temas y preocupaciones** para nuestros grupos de interés.

- Desempeño económico
- Corrupción
- Debida diligencia de Derechos Humanos
- Desigualdad y Discriminación
- Formación, Enseñanza y Bienestar
- Consumo de Agua y Energía
- Huella de Carbono
- Riesgos de Salud y Seguridad de los Empleados
- Innovación
- 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.

- ◆ Desempeño económico
- Innovación
- ◇ Oportunidades en la prestación del servicio
- ▣ Corrupción
- ▣ Desigualdad y Discriminación
- △ Derechos Humanos
- ✕ Riesgos de salud y seguridad de los empleados
- ✕ Formación, enseñanza y bienestar
- Consumo de Agua y Energía
- + Huella de carbono



# Aspectos Materiales



## Desempeño Económico

Impacto interno

**Definición:** En Atlas Seguridad, 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. En Seguridad Atlas, el desempeño económico hace parte de nuestros objetivos estratégicos, garantizando así la sostenibilidad y generación de valor de nuestra compañía. Tenemos como principal proyección el mejorar y alcanzar un excelente nivel de su EBITDA, meta en la que Atlas Seguridad tiene una gran participación en el resultado final.



## Corrupción

Impacto interno y externo

**Definición:** En Atlas Seguridad 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. Dentro de la compañía estamos regidos por diferentes políticas como lo es Política de SARLAFT y Política de No Soborno, que hacen parte de nuestra identidad y buenas prácticas.

**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 declarada y son factores de gestión fundamentales para el logro del propósito y el aporte a la sostenibilidad.

## Aspectos Materiales



### 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; aún sin saberlo. Dentro de nuestra organización tenemos diferentes políticas, certificaciones y compromisos encaminados al respeto por los Derechos Humanos como nuestra Política de DDHH, nuestro Código de Ética y nuestra Certificación ISO 18788.

**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 Atlas Seguridad NO existe diferenciación alguna en las asignaciones salariales sobre todo en cuestiones de género. Al interior de nuestra compañía contamos con la Política de Diversidad e Inclusión y la Política de DDHH que respaldan estas importantes prácticas.



### 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. La formación y enseñanza hace parte de nuestros objetivos del proceso, donde contribuimos 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 el programa de Responsabilidad Social Empresarial en armonía con sus diferentes Grupos de Interés.

**Importancia:** Para Atlas Seguridad 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.

**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.

## Aspectos Materiales



### Consumo de Energía y Agua

#### 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

**Definición:** 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.

## Aspectos Materiales



### Innovación

Impacto interno y externo

**Definición:** Para la compañía, la innovación se ha convertido en una forma exitosa de introducir en el mercado nuevas y mejores experiencias de uso de nuestras soluciones, permitiéndonos mejorar los rendimientos del negocio y su evolución para perdurar en el tiempo. Todo esto hace parte de nuestros objetivos estratégicos mediante la innovación continua, disruptiva y alianzas, la implementación de nuevos modelos de negocio, mayor relacionamiento con el ecosistema innovador, proyectos de optimización y productividad, analítica de datos y de mejora a la experiencia de nuestros clientes.

**Importancia:** En Seguridad Atlas nos hemos preparado para lograr una cultura que habilite el diseño de nuevos modelos de negocio que contribuyan al crecimiento de la organización, anticipándonos 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. La innovación hace parte fundamental de nuestra estrategia, ya que busca generar constante desarrollo de soluciones con el fin de incrementar la satisfacción tanto de nuestros clientes como de nuestros colaboradores.



### Oportunidades en la prestación del servicio

Impacto interno y externo

**Definición:** Este aspecto se define como la calidad del servicio que se presta a todos y cada uno de nuestros clientes y es de especial cuidado pues en el se incluyen todos los aspectos que hacen parte de nuestra promesa de valor y de los diferentes acuerdos de servicio que se tienen con los clientes; estos quedan plasmados por escrito en los contratos y se convierten en la carta de navegación de la empresa de cara al mercado. Es una exigencia de alto nivel el cumplir a cabalidad con cada aspecto contractual que pueda afectar la seguridad o el bienestar de los usuarios o clientes de Seguridad Atlas en todas y cada una de sus unidades de negocio.

**Importancia:** Su importancia es tal que hace parte de los ejes estratégicos planteados; esto teniendo en cuenta que es vital para nosotros garantizar una total satisfacción teniendo como valores del servicio la calidad, la oportunidad y el respaldo. Adicionalmente es muy importante debido a que la empresa está en continua evolución y ha incluido dentro de sus actividades con clientes y colaboradores, la innovación constante y el desarrollo de nuevos productos y soluciones que incrementen su satisfacción.

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



Estas prácticas están alineadas a los principios 7,8 y 9 del Pacto global de la ONU

# 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 e integrándolo a los objetivos estratégicos corporativos. Contribuimos a la protección del medio ambiente generando en nuestras partes interesadas una cultura de prevención y de buenas prácticas con la disminución y mitigación de los aspectos e impactos ambientales generados en el desarrollo de los procesos y con el cumplimiento de los Requisitos legales vigentes.

## Programas y campañas de sensibilización ambiental

- Entregamos a la Fundación Puntos Verdes Lito 980,1 kg de Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEES), pilas, baterías, tóner de impresión y lámparas fluorescentes, obteniendo 262.160 puntos verdes, los cuales fueron donados a la Fundación Saving de Amazon quienes se dedican a la conservación de La Amazonía por medio de la siembra de árboles con comunidades indígenas locales. Lo hacen a través de un programa de adopción de árboles.

Esta gestión se encuentra alineada a los objetivos estratégicos de la Compañía garantizando la medición y seguimiento del Sistema de Gestión Ambiental y se lleva a cabo con el mantenimiento de los diferentes programas y campañas establecidas durante el año 2022:

Durante el año 2022 la compañía no tuvo ninguna sanción por incumplimiento de la legislación y normativa ambiental

- Cumplimiento de los requisitos legales aplicables y sensibilización a nuestros colaboradores logrando así una cultura sostenible.
- Curso virtual Gestión ambiental y riesgos de desastres en el contexto de cambio climático el cual tiene como objetivo comprender como los eventos derivados del calentamiento global inciden en la gestión de riesgos y desastres, los efectos asociados a pérdidas y daños derivados de la ocurrencia de eventos climáticos, hídricos y socio-naturales.



## Programas y campañas de sensibilización ambiental

- 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.
- Curso virtual de desarrollo sostenible para nuestros colaboradores que permite entender la dinámica actual a nivel mundial.
- Participamos en jornadas de siembras de árboles en conjunto con la Gobernación del Valle y la Alcaldía de Medellín, donde sembramos 1300 árboles de especies guayacán amarillo, guayacán rosado, guamo machete, vainillo, cedro rosado, nogal, cachimba y carbonero; generando compromiso y responsabilidad ambiental a través de la mitigación de los efectos de cambio climático y contribución a la restauración de cuencas hídricas.

## Ecobot

Con el fin de promover los hábitos de consumo más sostenibles, se instaló en la Sede Nacional un ECOBOT, incentivando a nuestros colaboradores a responsabilizarse de sus residuos, y dar el primer paso hacia una vida más amigable con el planeta, donde se recolectó 621 botellas plásticas, que fueron utilizadas como reciclaje.

Logramos generar una conciencia en nuestros colaboradores sobre la problemática ambiental que gira en torno a la inadecuada separación de residuos, incentivando una cultura del reciclaje.

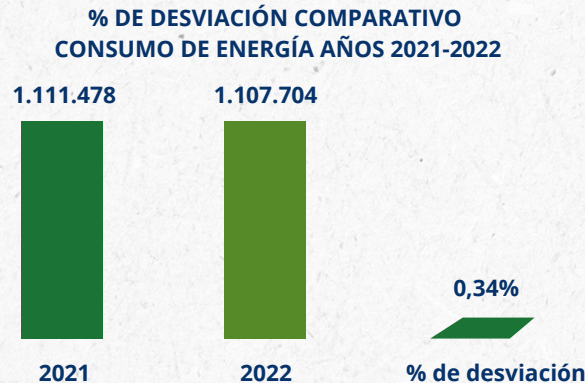




## Energía

# Avances en el desempeño ambiental

Atlas Seguridad tiene establecido dentro sus objetivos del Sistema de Gestión Ambiental, la reducción y uso sostenible de los recursos naturales, para esta medición se definió como indicador la reducción del 2% del consumo de energía kwh en comparación con el año anterior. Como observamos en la grafica se produjo una disminución del 0,34% en la desviación durante los dos periodos comparados, lo que significa que no se cumplió con la meta de reducción del 2%.



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

Para contribuir al cumplimiento de las metas de reducción, se debe tener presente lo siguiente:

- Las medidas implementadas en cambio de tarifas
- Modalidad de trabajo en casa - alternancia
- Alternancia en uso de aires acondicionados
- Dar continuidad al cambio de luminarias a nivel nacional
- Mayor conciencia en el personal relacionado con el uso racional de este recurso

## Intensidad energética

SEDE	TOTAL 2022
APARTADO	4996
ARMENIA	3165
BQUILLA	66080
BOGOTA	105200
BMANGA	58665
BTURA	33837
BUGA	12039
CALI	545060
CARTAGENA	25367
CARTAGO	2840
COTA	1353
CUCUTA	28514
IBAGUE	10408
MANIZALES	2635
MEDELLIN	93021
PALMIRA	20907
PEREIRA	55944
POPAYAN	5972
SANT QUILIC	3043
STA MARTA	8242
TULUA	17578
VILLAVICENCIO	2838
<b>TOTAL</b>	<b>1107704</b>

SEDE	TOTAL 2020
CALI	201
BOGOTA	110
IBAGUE	11
ANTIOQUIA	70
COSTA ATLANTICA	55
SANTANDERES	30
EJE CAFETERO	27
PALMIRA	13
BUENAVENTURA	13
TULUA	12
BUGA	12
<b>TOTAL</b>	<b>554</b>

Total consumo KWH	Total personal administrativo	Intensidad energética
<b>1.107.704</b>	<b>554</b>	<b>1.999</b>

1.999 Kwh por empleado durante el año 2022 a Nivel Nacional  
 1.705 kwh por empleado durante el año 2021 a Nivel Nacional.  
 1.800 kwh por empleado durante el año 2020 a Nivel Nacional.

Intensidad Energética:

Es de 1.999 kwh por empleado durante el año 2022 a Nivel Nacional.

La Intensidad Energética de Atlas Seguridad, durante el periodo del año 2022 fue de 1.999 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.

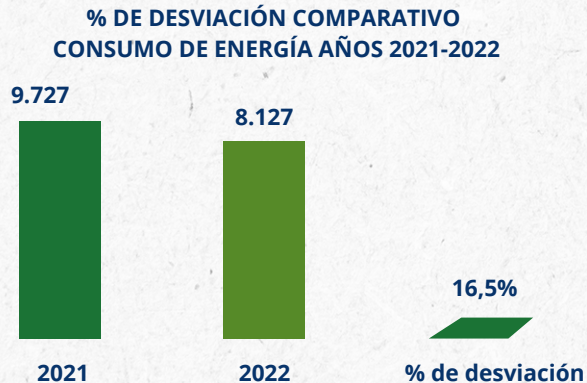
Información obtenida a partir del consumo reportado en las facturas de servicios públicos y brindada por el área de SSTYA.



## 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, para esta medición se definió como indicador la reducción del 3% del consumo del agua en m<sup>3</sup> en comparación con el año anterior. Como observamos en la grafica se produjo una disminución del 16,5 % en la desviación durante los dos periodos comparados, lo que significa que se cumplió y se superó la meta de reducción del 3%.



La disminución de consumos corresponde a:

- Modalidad de trabajo en casa - alternancia
- Reporte oportuno de fugas
- Acondicionamientos hidráulicos
- Uso racional y ahorro del consumo de agua

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



## Agua

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

8127 M3 Durante el año 2022 a Nivel Nacional

9227 M3 Durante el año 2021 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.

El suministro de agua se toma de los acueductos municipales.

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

SEDE	TOTAL 2022
APARTADO	58
ARMENIA	9
BQUILLA	938
BOGOTA	701
BMANGA	23
BTURA	908
BUGA	144
CALI	2839
CARTAGENA	107
CARTAGO	292
COTA	0
CUCUTA	126
IBAGUE	151
MANIZALES	64
MEDELLIN	879
PALMIRA	118
PEREIRA	317
POPAYAN	98
SANT QUILIC	28
STA MARTA	95
TULUA	161
VILLAVICENCIO	71
<b>TOTAL</b>	<b>8127</b>

### Consumo de combustible

Sede	Vehículo / Equipo	Tipo de combustible	Cantidad de Combustible Galones	Cantidad de Combustible Julios	
CALI	Vehículos Propios	Biodisel	846,19	111.493.994.400	
		Gasolina Corriente	483,84	63.751.285.440	
		Gasolina Corriente	38,70	5.099.507.280	
		Gasolina Corriente	6,61	871.065.360	
		Gasolina Corriente	368,31	48.528.525.600	
		Gasolina Corriente	441,05	58.112.879.760	
		Gasolina Corriente	985,03	129.787.816.320	
		Gasolina Corriente	1.571,58	207.071.117.280	
		Gasolina Corriente	19,86	2.616.753.600	
		Biodisel	34,80	4.585.643.280	
		Gasolina Corriente	13,41	1.766.638.080	
		Gasolina Corriente	1.263,45	166.472.172.000	
		Gasolina Corriente	310,60	40.924.260.720	
		Gasolina Corriente	201,59	26.561.103.120	
MEDELLIN	Vehículos Propios	ACPM	1.038,00	136.766.880.000	
		ACPM	144,00	18.973.440.000	
		Gasolina Corriente	914,329	120.471.989.040	
		Gasolina Corriente	71,104	9.368.663.040	
		Gasolina Corriente	2.754,48	362.930.284.800	
		Gasolina Corriente	1.218,57	160.558.124.400	
		Gasolina Corriente	545,86	71.922.250.080	
		Gasolina Corriente	522,36	68.826.153.600	
		Gasolina Corriente	38,23	5.036.526.000	
		Gasolina Corriente	19,28	2.540.332.800	
BOGOTA	Vehículos Propios	Gasolina Corriente	37,31	4.916.229.120	
		Gasolina Corriente	39,68	5.227.709.760	
		Gasolina Corriente	29,88	3.937.515.840	
		Gasolina Corriente	894,87	117.907.939.440	
		Gasolina Corriente	773,29	101.888.690.400	
		Gasolina Corriente	6,14	809.401.680	
		Gasolina Corriente	381,64	50.284.886.400	
		TOTAL		16.014,04	2.110.009.778.640

## Consumo de combustible 2022

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

En el año 2022 se adquirieron 3 vehículos eléctricos los cuales ayudan en la reducción de emisiones de CO<sub>2</sub>. Se tiene como objetivo continuar con mejoras en la eficiencia de maquinarias (cambios tecnológicos) ya sea en la variación de vehículos o tipo de combustibles.



# Dimensión Social

# Dimensión social

Esta dimensión cobra un inmenso valor para la estrategia de sostenibilidad de Atlas Seguridad; 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 está encabezado por nuestra gente, por lo que esta dimensión está basada en un alto porcentaje en todas las prácticas 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

Capacitación bajo metodologías presencial y virtual

Formación para el trabajo

Programa de Bienestar a empleados y sus familias



## Ausentismo Accidente y Enfermedad Laboral (AL - EL)

Desde Seguridad, gestionamos la salud, seguridad y el ambiente en el que labora nuestros trabajadores actualmente implementamos y mantenemos Programas y Sistema de Vigilancia los cuales están encaminados a prevención y reducción de los índices de frecuencia y severidad de los accidentes y enfermedades laborales creando ambientes de trabajo sanos, seguros y saludables.

### % CUMPLIMIENTO DE METAS - AUSENTISMO COMUN DICIEMBRE 2022 A NIVEL NACIONAL\*

	2021	2022	META	% de la desviación	META 2% menos en comparación con el año anterior
Tasa de frecuencia	3.44	4,79	3,37	- 41*	No se cumplieron las metas en lo referente a disminución en más del 2% del número de accidentes laborales ni en 3% los días de incapacidad
Tasa de severidad	21,92	29,74	21,26	- 39*	

- Durante 2022 se presentó aumento tanto en el número de accidentes ocurridos (tasa de frecuencia) como en los días perdidos (tasa de severidad).
- No se presentaron accidentes mortales
- La tasa de frecuencia determina el número de accidentes y/o enfermedad laboral ocurridos para cada 100 personas de la empresa. El valor para la meta se calcula al disminuir en un 2% la tasa del año inmediatamente anterior.
- Las tasa de severidad determina los días perdidos por accidentes y/o enfermedad laboral perdidos por cada 100 personas de la empresa. El valor para la meta se calcula al disminuir en un 3% la tasa del año inmediatamente anterior.

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

# Ausentismo de personal por enfermedad general y accidente común

La empresa continúa implementando actividades de prevención encaminadas a la reducción de las incapacidades por enfermedad general y accidente común, mediante la promoción de la salud y la práctica hábitos de vida saludable y la aplicación de programas y protocolos de vigilancia epidemiológica con un cumplimiento del 75% de los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Ambiente para el año 2022. Las actividades incluyeron, toma de laboratorios, pruebas de detección de sustancias psicoactivas y aplicación de vacunación contra la Covid 19.

El ausentismo por enfermedad general y accidente común, se mide por tasas que nos permiten realizar comparaciones entre períodos y determinar cuántos colaboradores se incapacitan y cuántos días se pierden por cada 100 personas que laboran.

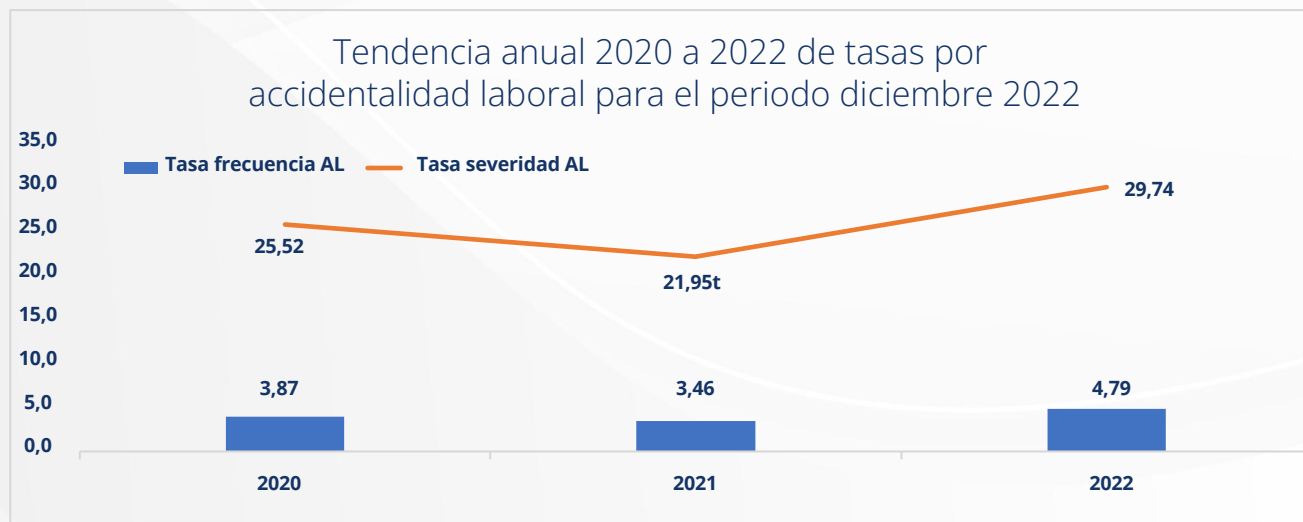
## % CUMPLIMIENTO DE METAS - AUSENTISMO COMUN DICIEMBRE 2022 A NIVEL NACIONAL \*

	2021	2022	META 2% menos en comparación con el año anterior	%	Observaciones
Tasa de frecuencia	72,88	71,98	71,42	1,24	Se cumplió la meta de disminución del 2% de la tasa de severidad.
Tasa de severidad	559,71	468,38	548,51	16,32	

\* En esta tabla se observa que durante el 2022 se incapacitaron 72 personas y se perdieron 468 días por cada 100 trabajadores de la empresa. Al comparar el año 2021- 2022 respecto a la meta se presentó una desviación de 1,24 eventos y 16.32 días de incapacidad.

Información obtenida desde nuestro sistema ERP E-Satellite, AXA Colpatria y brindada por el área de SSTYA de la compañía

# Tasas comparativas de accidentalidad laboral 2020,2021,2022



- \*Se observa un aumento en ambas tasas de accidentalidad laboral
- Para el año 2022 se incapacitaron 5 personas
  - Se perdieron 30 días por cada 100 colaboradores de la empresa.

## Accidentalidad 2022

Meses	No.AT	No.Días
Enero	31	166
Febrero	26	244
Marzo	55	298
Abril	31	294
Mayo	37	173
Junio	35	179
Julio	39	223
Agosto	40	164
Septiembre	30	195
Octubre	29	181
Noviembre	36	298
Diciembre	34	218
<b>TOTAL</b>	<b>423</b>	<b>2633</b>

En el 2022 se presentaron un total de 423 accidentes laborales de los cuales generaron un total de días de incapacidad de 2633.

Los riesgos más representativos en la accidentalidad en el año 2022 fueron:

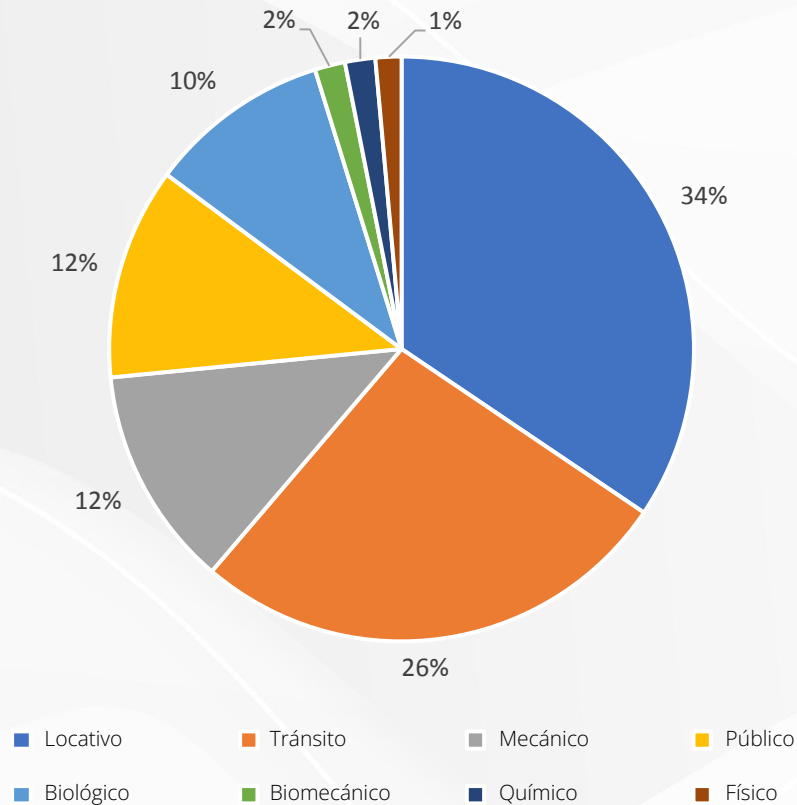
- Locativo: 34%
- Tránsito: 26
- Biomecánico: 12%
- Público: 12%

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

- Contusión: 52%
- Herida: 11%
- Esguince o torcedura: 10%
- Trauma superficial: 10 %

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

# Factor de riesgo



## Locativo:

Por desplazamiento por pisos y superficies irregulares.

## Tránsito:

Por desplazamiento en vehículos en la prestación del servicio.

## Mecánico:

Por la exposición y manipulación de armas y puertas.

## Público:

Por exposición a violencia social.

Información obtenida desde nuestro sistema ERP E-Satellite, AXA Colpatria y brindada por el área de SSTYA de la compañía

## Agente de la lesión



**Los agentes de las lesiones mas representativos fueron en su orden:**

Medios de transporte (25%)  
 Otros (17%)  
 Ambiente de trabajo (9%)  
 Animales (9%)  
 Pisos (8%)  
 Artículos de metal (5%)  
 Violencia (4%).

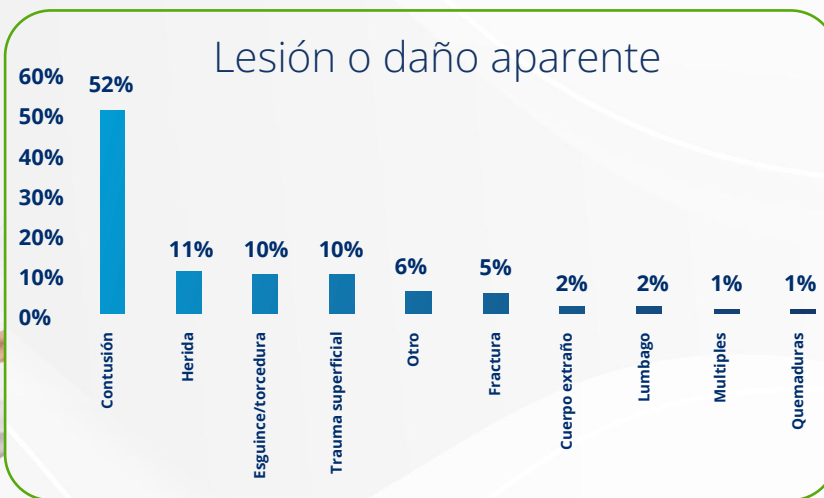
Información obtenida desde nuestro sistema ERP E-Satellite, AXA Colpatría y brindada por el área de SSTYA de la compañía



# Tipo de lesión

## ACCIDENTALIDAD POR LESION O DAÑO NACIONAL - 2022

Año	Contusión	Herida	Esguince	Trauma superficial	Otro	Fractura	Cuerpo extraño	Lumbago	Multiples	Quemadura
2022	221	45	42	41	25	21	8	7	5	3
%	52%	11%	10%	10%	6%	5%	2%	2%	1%	1%

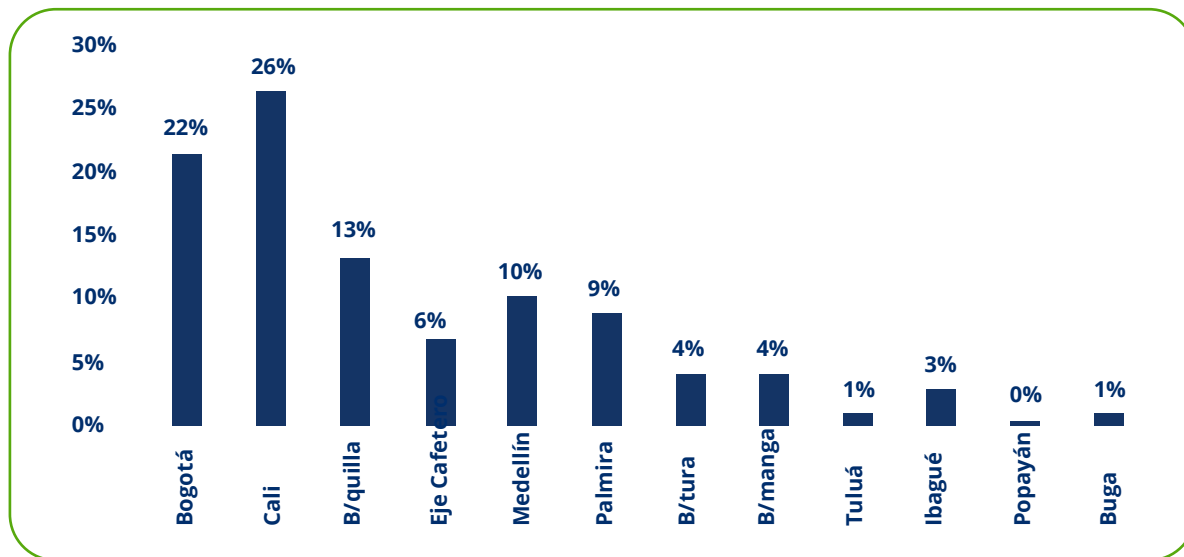


Información obtenida desde nuestro sistema ERP E-Satellite, AXA Colpatría y brindada por el área de SSTYA de la compañía

# Accidentes laborales por sede

## ACCIDENTALIDAD POR LESION O DAÑO NACIONAL - 2022

Bogotá	Cali	Barranquilla	Eje Cafetero	Medellín	Palmira	Buenaventura	B/Manga	Tuluá	Ibagué	Popayan	Buga
91	111	56	27	43	38	17	17	4	12	2	5
22%	26%	13%	6%	10%	9%	4%	4%	1%	3%	0%	1%



Información obtenida desde nuestro sistema ERP E-Satellite, 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.

En conjunto con la ARL se provee una adecuada y pronta rehabilitación, mejorando la salud y la calidad de vida de nuestro personal.

**A 2022, han sido calificados 18 trabajadores con enfermedad laboral, 7 por hipoacusia, 7 de origen osteomuscular, 3 psicosocial y 2 por COVID 19.**

Tasa de incidencia	Tasa de prevalencia
0	215,03

Durante el año 2022 no se presentaron eventos mortales de fallecimientos de colaboradores relacionados con el trabajo.

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

## ENFERMEDAD LABORAL POR SEDE Y GÉNERO

2022			
Sede/sexo	HOMBRE	MUJER	TOTAL
BOGOTÁ	1	1	2
B/MANGA	4	0	4
CALI	2	5	7
TULUÁ	2	0	2
MEDELLÍN	1	1	2
PEREIRA	1	0	1
TOTAL	11	7	18

## Cantidad de colaboradores fallecidos relacionados con el trabajo

2	1	1	1	0
2018	2019	2020	2021	2022



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 pre-operacional
- 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.
- Determinación de controles de los peligros identificados en matrices de peligros
- Continuidad en el seguimiento al cumplimiento del protocolo de bioseguridad

# Capacitación y entrenamiento

La compañía fundamenta sus programas de formación y entrenamiento en el **desarrollo de las competencias que los empleados deben tener para alcanzar desempeños superiores y garantizar así la mayor eficacia en sus actividades diarias**. Los diferentes programas de capacitación y gestión del conocimiento están realizados a la medida del personal, de acuerdo a sus responsabilidades y a las necesidades del fortalecimiento de sus competencias laborales.

En el año 2022 se dio continuidad a la formación en modalidad virtual, y se fortalecieron los programas y temas de capacitación que nuestro campus virtual ofrece, esto a partir de las experiencias positivas vividas durante los dos años anteriores; así mismo se reactivaron algunos programas de formación presencial.

En temas de formación Seguridad Atlas tuvo una inversión de **\$1.033.857.348** y contó con **116,5 Media de horas de Formación por Empleado**. De igual manera es importante resaltar que se logró dar cumplimiento al Plan Anual de Formación en un **92%**, estos resultados se dieron porque algunas actividades del programa no se lograron ejecutar en determinadas regionales, siendo así reprogramadas para el siguiente año.



**\$1.033.857.348**

Inversión realizada en Capacitación

**116,5**



Media de horas de formación por empleado

Cumplimiento del **92 %** En el Plan Anual de Formación (Modalidad Virtual)

Participación de **11.237** al plan de formación

## Inversión vs. Impacto en Formación

### 2022

Consolidado capacitaciones	Inversión realizada	Personas impactadas	2021	2022
Planes de formación (presencial/virtual)	\$35.000.000	11.237	\$873 MM	\$1.033 MM
Capacitaciones administrativas	\$124.601.690	742		
Cursos de seguridad	\$779.205.000	7.123		
Auxilios educativos	\$63.795.658	41		
Jornada integral de desarrollo	\$0	5.103		
Inducción corporativa	\$0	4.233		
Competencias laborales SENA	\$31.255.000	329		
<b>TOTAL</b>	<b>\$1.033.857.348</b>	<b>28.808</b>	<b>30,906</b>	<b>28,808</b>

 \$160 mm  
 6,8%  


## Gestión del conocimiento

A continuación se detallan las cifras de la inversión realizada vs. las personas impactadas en el plan de formación del año 2022:

Con los programas que conforman el proceso de formación en la organización se logró la vinculación de 28.808 participaciones, lo cual significó un decremento de 6,8% con respecto a la participación obtenida en el 2021, fecha en la cual el Campus Virtual presentó el lanzamiento de una amplia oferta academia en cursos y diplomados nuevos.

Así mismo se continuó con el aprovechamiento de los recursos de patrocinios, convenios educativos, proceso de competencias laborales con el SENA, auxilios educativos, ejecución de cursos de seguridad que responden al cumplimiento de requisitos legales, entre otras actividades de capacitación realizadas.

# Inversión y apoyo educativo

Seguridad Atlas, durante el año 2022 continuó con el programa de asignación de auxilios educativos.

En este periodo la empresa realizó una inversión en todos sus programas de formación de **\$1.033.857.348** en los cuales se encuentra incluido el programa de auxilios educativo con una inversión de **\$63.795.658** y un impacto a **41** colaboradores contribuyendo a su crecimiento profesional.

A continuación se detalla el comparativo en los auxilios otorgados durante los tres últimos años:

Año 2020				Año 2021			Año 2022		
Auxilios educativos	Beneficiados	Graduados	Inversión	Beneficiados	Graduados	Inversión	Beneficiados	Graduados	Inversión
Pregrado	35	9		63	9		35	4	
Posgrado	5	3	\$22.721.291	4	1	\$50.787.154	6	3	\$63.795.658
<b>Total general</b>	<b>40</b>	<b>12</b>		<b>67</b>	<b>10</b>		<b>41</b>	<b>7</b>	

El incremento sobre la inversión a diferencia del año anterior, se vio representado por aquellos auxilios en donde la compañía apoyó el 100% del valor de los semestres.

A continuación presentamos el impacto que han tenidos los auxilios educativos en el crecimiento personal y profesional de los colaboradores durante los últimos tres años, lo cual tiene un impacto positivo en el compromiso del personal, el nivel profesional y competitivo de la organización.

Impacto en el Apoyo de la Formación Académica	Año	Beneficiados	Graduados	% Graduados vs. Beneficiados
	2020	40	12	30,0%
	2021	67	10	14,9%
	2022	41	7	17,1%
	<b>Consolidado Años 2020-2021-2022</b>	<b>148</b>	<b>28</b>	<b>18,9%</b>

# 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 2022, realizó una inversión de **\$254.919.000** para la entrega de **7.000 kits escolares**, que fueron entregados a nuestro personal.

Inversión  
**\$254.919.000**  
2022





# Programa de Competencias Laborales

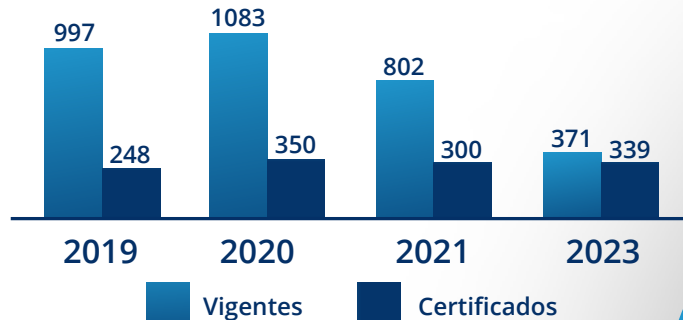


Seguridad Atlas continúa certificando su personal en competencia Laborales.

Durante este periodo certificó a través del SENA a 339 Colaboradores en la Norma de Control de Acceso, este proceso verifica y certifica las habilidades, destrezas y conocimientos que tiene una persona para la prestación del servicio.



## Certificaciones anuales



Durante el año 2022, este proceso se vio afectado por el vencimiento masivo de 521 certificaciones y por los retiros presentados de 509 colaboradores, para un total de 1.030 Certificaciones que se dieron de baja.



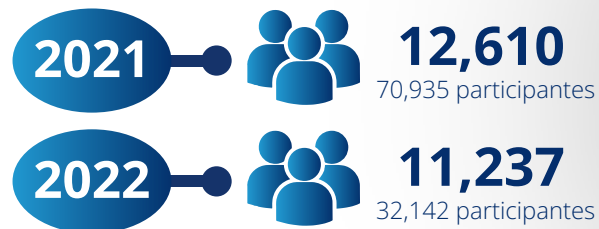
# Gestión del conocimiento



El **Campus Virtual UniAtlas** permitió durante este periodo planear, ejecutar, evaluar y analizar los procesos de aprendizaje de nuestro personal, promoviendo la construcción colectiva y colaborativa de gestión de conocimiento en la organización.

Con el Campus virtual UniAtlas la organización logró proporcionar temas de formación en las áreas de conocimiento como **Gestión de Riesgos, Transformación Digital, Habilidades blandas, SSTYA, entre otras**; las cuales contribuyeron a la mejora de las competencias de los colaboradores asignados en los diferentes sectores económicos y de las diferentes áreas administrativas, **impactando el 94% del personal administrativo y el 80% del personal operativo.**

A continuación compartimos algunos logros:



## Re-inducciones

**5,103** Jornada Integral Desarrollo  
**560** Re-Inducciones Administrativas

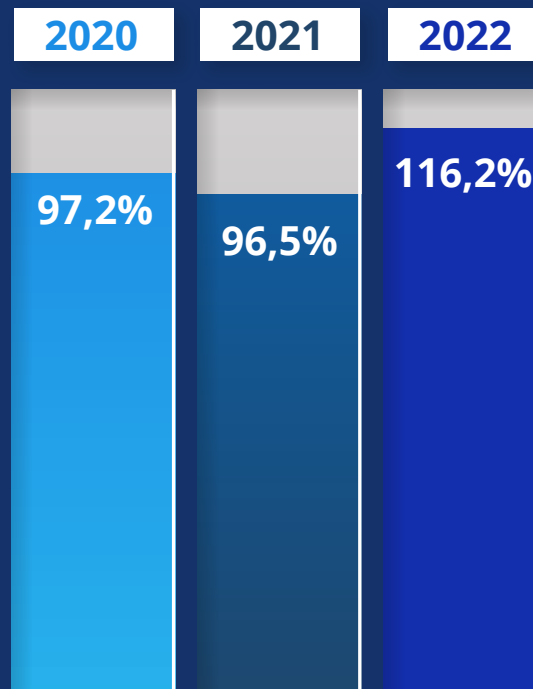
## Inducciones

**3,847** Inducciones Operativas  
**386** Inducciones Administrativas

# Horas de formación

Durante el 2022 se impacto al personal con 116,2 Media de horas de Formación por Empleado, evidenciándose un incremento del 17,1% con respecto al 2021, esto debido a que el año cerró con un número inferior en la planta de empleados.

Es importante destacar que la compañía continuo con el desarrollo de los diferentes programas de Formación, Cursos de Seguridad, Capacitaciones, Webinars, Auxilios Educativos, Jornada integral de desarrollo, inducciones corporativas, competencias laborales SENA, entre otros.



17,1

Media de horas  
de formación por  
empleado =

Número total de horas de formación  
proporcionadas a los empleados

-----  
Número total de empleados

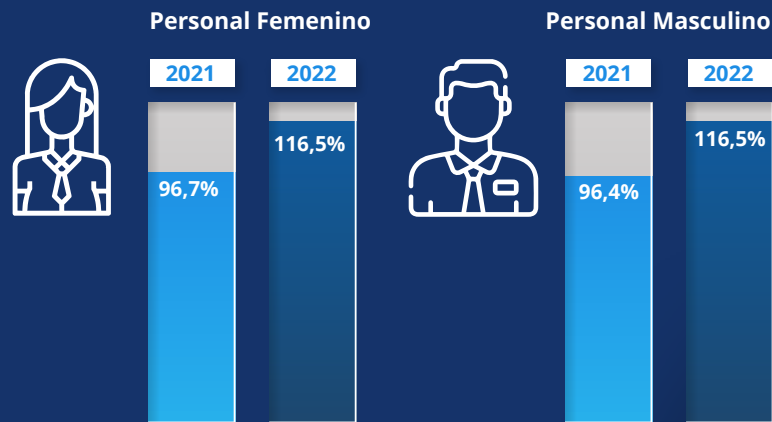
## Media de Horas de formación por categoría laboral

La media de horas de formación para el personal Operativo fue del 120,7 y para el administrativo del 66,8 horas, esto teniendo en cuenta que el personal operativo recibe otros programas de formación, tales como los cursos de seguridad, la jornada integral de desarrollo, el programa de competencias laborales, cursos de certificaciones y estándares, entre otros.



## Media de Horas de formación por género

La media de horas de formación por Género se vio representado con 116,5 para el personal femenino y masculino, lo cual representa una forma equitativa en el impacto para los procesos de formación.



# Formación y desarrollo de competencias

## ● Evaluación de Desempeño y Competencias

La compañía llevó a cabo su programa de Sistema de Evaluación de Desempeño, para identificar el nivel de eficiencia en el cumplimiento de las responsabilidades del personal en sus cargos y grado de ajuste a las competencias corporativa, permitiéndonos generar los planes de desarrollo requeridos para nuestro personal.

En el año 2022 se obtuvieron los siguientes resultados a nivel nacional, lo cual 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.

## ● Evaluación de Desempeño por Género



43,4% 56,6%

La evaluación de desempeño por Género se vió representado con **43,4%** para el personal femenino y en un **56,6%** para el personal masculino.



El **75,3%** del personal administrativo recibió la evaluación periódica de su desempeño laboral, este porcentaje disminuyó en su cobertura dado que durante el año 2022 se realizó una reestructuración en el equipo comercial a nivel nacional, por lo cual no participaron en los procesos de evaluación de desempeño por encontrarse en procesos de transición y ajuste de los cargos.

## Evaluación de Desempeño Categoría Laboral



En la actualidad se está liderando un proyecto que logra abarcar al personal operativo con el cual se espera iniciar en los próximos años.

## Desempeño



88,77%

## Competencias



88,13%

**Nota:** El criterio para participar en el proceso de evaluación de desempeño corresponde a que los colaboradores administrativos con más de 6 meses en su cargo actual con la finalidad de tener una valoración objetiva sobre sus resultados.

# Evaluación de desempeño y competencias

## Plan de Desarrollo

Con el fin de fortalecer la competencias del personal que presentó brechas en la Evaluación de Desempeño, se inició el plan de desarrollo individual bajo **Modelo de Aprendizaje 70 - 20- 10**, que involucra aprendizaje formal y no formal, en donde el conocimiento se adquiere a través de la **Experiencia, Retroalimentación y Formación.**

10%

Aprendizaje  
Capacitación  
Formal

### Formación y Capacitación

Promueve experiencias de formación en los conocimientos requeridos  
Capacitación interna: Re-inducción, Campus Virtual, Formación sincrónica (Teams - presencial), Webinars  
Capacitación proveedor externo

20%

Aprendizaje  
Socialización  
Retroalimentación

### Retroalimentación y Seguimiento

Facilita el aprendizaje a partir de la interacción, la socialización de expectativas y retroalimentación sobre sus resultados.  
Agenda de reuniones definidas por el jefe inmediato

70%

Aprendizaje  
Experiencial

### Transferencia al Puesto de Trabajo

Promueve actividades para poner en práctica lo aprendido.  
Definir proyecto / Tarea que aporte a un reto de mejora (asignado a sus responsabilidades)  
Evidencia: Material en la virtualteca / lección aprendida

A diciembre de 2022, se logró un avance del 80,1% en: 166 Competencias / 83 criterios de Desempeño, los cuales corresponden a 43 colaboradores reportados en Plan Desarrollo Individual.

# Derechos Humanos

Nuestras soluciones integrales de seguridad y prevención de riesgos en los diferentes sectores y centros económicos del país a través de sus sucursales ubicadas a lo largo del territorio nacional, manteniéndose a la vanguardia en los programas de mejoramiento continuo, **garantizan que nuestras operaciones siempre estén enmarcadas en la protección y la NO violación de los derechos humanos.**

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 prácticas 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".

## Política de Derechos Humanos Compromisos para su Cumplimiento



Estas prácticas están alineadas al principio 1, 2 y 5 del Pacto global de la ONU.

# En Seguridad Atlas trabajamos por:

## FORMACIÓN

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 DDHH y por medio de la Diversidad e Inclusión.
- 4 Diplomado Uso de la Fuerza con énfasis en Derecho Internacional Humanitario
- 5 Programa de Re-inducción

Durante el año 2022, nuestro Plan de Formación brindó un cubrimiento en la capacitación en políticas, procedimientos específicos de Derechos Humanos de la organización y su aplicación a la seguridad, permitiendo así impactar a **8.744** colaboradores el cual equivale al **100%** del personal de la organización.

## 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. Así mismo, esta comunicaciones fueron difundidas con nuestros clientes y proveedores.

### MECANISMOS DE RECLAMACIÓN

Se obtuvieron 0 reclamaciones sobre Derechos humanos a través de la línea ética.

Estas prácticas están alineadas al principio 1, 2 y 5 del Pacto global de la ONU.





## En Seguridad Atlas decimos NO a la Desigualdad y Discriminación

Para Seguridad Atlas, la igualdad representa uno de los principales principios en nuestras prácticas, 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 prácticas en la cual aplicamos nuestra política de diversidad e inclusión de nuestros procesos de gestión humana, se ven evidenciados en:

No se presentaron reportes de casos de discriminación durante el periodo objeto del informe a través de la Línea Ética.

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.

Estas prácticas están alineadas al principio 1, 2 y 5 del Pacto global de la ONU.



### Programa de bienestar para empleados y sus familias



**4,5**  
Nivel satisfacción

En el año 2022, hubo un incremento del **12%** en número de personas y un incremento del **38%** en presupuesto con diferencia del impacto que se obtuvo en el año 2021.

# Plan de Beneficios




318

Plan de incentivos 'Cuadro de honor'



870

Aquí valoramos tus buenas acciones



900

Bonificación por Quinquenios



483

Auxilio de Anteojos



41

Calamidad Doméstica



166

Auxilio de Lactancia




6020

Auxilio Navideño



130

Auxilio de Nacimiento



52

Permiso y auxilio de Matrimonio




7000

Auxilio educativo 'Kit escolar'




150

Bono de Maternidad




523

Permiso y auxilio por defunción de familiares



20

Auxilio para colaboradores que pierdan su capacidad laboral



15

Auxilio NO salarial por muerte del trabajador



74

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



2

Auxilio por hospitalización

**Presupuesto invertido**  
**\$908.003.502**

**Beneficios aplicados a**  
**nuestros colaboradores 16.662**





## Acompañamiento al colaborador y su familia



Asesoría  
pensional



Asistencia  
psicológica



Acompañamiento  
exequial



Colaboradores pensionados vejez: **62**  
Colaboradores pensionados invalidez: **8**  
Colaboradores asesorados y gestionados: **632**



Acompañamiento familias colaboradores  
fallecidos: **15**



Gestión calamidad domestica:  
**41** colaboradores  
**\$10.101.500**



Seguimiento personal incapacitado a  
180 días: **52** colaboradores a nivel  
nacional



Servicios fúnebres brindados  
colaboradores y familias: **185**



No. Auxilio por muerte  
trabajador: **15**

# Contacto sobre el informe

## Vanessa Carmona Rada

- Directora Nacional Gestión Humana  
Email: [vcarmona@atlas.com.co](mailto:vcarmona@atlas.com.co)

## Natalia Ocampo Gil

- Analista de Comunicación Interna  
Email: [analistacomunicacioninterna@atlas.com.co](mailto:analistacomunicacioninterna@atlas.com.co)



# Índice de contenido GRI

Código	Contenido	Páginas integradas
<b>Contenidos generales</b>		
2-1	Detalles organizativos	1 · 2 · 5 · 6
2-2	Entidades incluidas en la elaboración de informes de sostenibilidad de la organización	1
2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	4 · 116
2-4	Reexpresiones de información	72
2-5	Verificación externa	72
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	7 · 8 · 9 · 10 · 11 · 31 · 32 · 33 · 34 · 35
2-7	Empleados	25 · 26 · 27 · 28 · 29
2-8	Trabajadores que no son empleados	2-2
2-9	Estructura de gobernanza y composición	49 · 50 · 51 · 52 · 53
2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	50 · 51 · 52

2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	50
2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	54
2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	55
2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	56
2-15	Conflictos de interés	57
2-16	Comunicación de inquietudes críticas	58
2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	59
2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	60
2-19	Políticas de remuneración	61
2-20	Proceso para determinar la remuneración	61
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	4
2-23	Compromisos y políticas	40 · 110
2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	40 · 110
2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	45 · 46 · 47 · 54 · 55

2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	45,46
2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	63
2-28	Afiliación a asociaciones	43
2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	64 · 65 · 66 · 67
2-30	Acuerdos de negociación colectiva	62
<b>Temas materiales</b>		
3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	71 · 73 · 74 · 75 · 76 · 77 · 78
3-2	Lista de temas materiales	71 · 72 · 73 · 74 · 75 · 76 · 77 · 78
3-3	Gestión de los temas materiales	13 · 14 · 15 · 23 · 24 · 47 · 48 · 74 · 75 · 76 · 77 · 78 · 83 · 84 · 85 86 · 90 · 91 · 92 · 93 · 94 · 95 · 96 · 97 · 98 · 99 · 100 · 101 · 102 104 · 105 · 106 · 107 · 108 · 109 · 110 · 111 · 112 ·
<b>Estandares temáticos</b>		
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	24
202-1	Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local	23 · 27
204-1	Valor económico directo generado y distribuido	35
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	48



205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	48
302-1	Consumo de energía dentro de la organización	83 · 84
303-5	Consumo de agua	85 · 86
403-9	Lesiones por accidente laboral	93 · 94 · 95 · 96 · 97 · 99
403-10	Las dolencias y enfermedades laborales	90 · 91 · 92 · 98
401-1	Contrataciones de nuevos empleados	28 · 29 · 30
404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	106 · 107
404-2	Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	101 · 102 · 104 · 105
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	108 · 109
405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	27 · 28 · 29
405-2	Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	27
406-1	Casos de discriminación y acciones	112
410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	111

418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	21
410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	111
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	21



**Seguridad ATLAS** LTDA.

Teléfono: (602) 392 3000  
comercial@atlas.com.co

**Transportadora de Valores**  
**ATLAS** LTDA.

Teléfono: (601) 597 8282  
info@atlastransvalores.com.co

**ATLAS Tecnología** LTDA.

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



SeguridadAtlasColombia



SeguridadAtlasLtda



@seguridad\_atlas



GrupoAtlasseguridad

**#AtlasTeCuida**

**www.atlas.com.co**