



# CÓDIGO DE ÉTICA, POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS Y POLÍTICA DE NO SOBORNO

# ÍNDICE

## • I-Nuestro Código de Ética

1. Presentación	4
2. Respeto por los Derechos Humanos	5

## • II. Valores

1. Acciones de cada Valor	6
---------------------------	---

## • III. Política No Soborno

1. Contribuciones Políticas	7
-----------------------------	---

## • IV. Nuestros Compromisos Éticos

1. Colaboradores	8
1.1 Discriminación y Acoso	8
1.2 Responsabilidades de Nuestros Colaboradores	8
1.3 Seguridad y Salud en el Trabajo	8
2. Clientes y Relaciones de Negocio	8
2.1 Contribuciones Caritativas y Patrocinios	8
2.2 Regalos, Hospitalidad y Gastos	9
2.3 Pagos de Facilitación	9
3. Accionistas	9
3.1 Cuidar los Intereses de la Compañía	9
3.2 Conflicto de Intereses	9
3.3 Reserva y Calidad de la Información	9
3.4 Contratistas y Proveedores	10
4. Compromiso con el Entorno y la Comunidad	10

# ÍNDICE

• V. Mecanismo de Divulgación y Administración	
1. Organismos Responsables	11
2. Capacitación y Comunicación	11
2.1 Capacitación	11
2.2 Canales para Informar Anomalías y Brindar Orientación	11
3. Comunicación	12
3.1 Medios de Divulgación	12
4. Control, Seguimiento y Revisión	12
• VI. SARLAFT	13
• VII. Línea Ética	15
• POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS	
1. Declaración gerencial	19
1.1. Declaración gerencial Transvalores	20
2. Introducción	22
3. Objetivos	23
3.1. Objetivo general	23
3.2. Objetivo específico	23
4. Política de Derechos Humanos	24
5. Campo de aplicación	25
5.1. Revisión y Actualización	25
6. Procedimiento de consulta	26
7. Principios del Pacto Global	27

# I. Nuestro Código de Ética



## 1. Presentación

Atlas desarrolla con todos sus grupos de interés relaciones basadas en integridad, ética, honestidad y responsabilidad, cuenta con principios y valores corporativos que se constituyen en marco fundamental de todas sus actuaciones. Con el ánimo de asegurar que en el día a día estas declaraciones se vivan y sean parte de la cultura de la Organización se ha creado el Código de ética.

El código de ética debe ser visto como una herramienta que nos facilita actuar en todos y cada uno de los procesos, su propósito es el de generar en todos sus directivos, colaboradores, socios, accionistas, proveedores y clientes un mecanismo de regulación buscando el beneficio mutuo dentro de un marco de respeto y aplicación de los principios que rigen nuestra Compañía.

Los conceptos aquí referidos, se constituyen en guía para el desempeño y comportamiento, el cual en todo caso deberá ser siempre transparente y recto. La práctica de las normas, políticas y lineamientos contenidos en el Código de Etica son de estricto cumplimiento, por tanto todos los colaboradores de todas las unidades de negocio deberán conocerlo y comunicar a través de los canales definidos las conductas impropias o que contravengan nuestra filosofía empresarial.

En caso de presentarse incumplimientos por acción u omisión por parte de cualquier colaborador, se impondrán las medidas disciplinarias a que haya lugar según cada caso, así mismo dependiendo de la magnitud del evento se podrá dar por finalizado el contrato de trabajo.

### ALCANCE:

El Código de Ética y Conducta aplica a todos los colaboradores de la Compañía, sin excepción alguna.



## 2. Respeto por los Derechos Humanos

- Atlas respeta y apoya la protección de los derechos humanos, civiles y políticos de todas las personas, tanto dentro de la Empresa como en las zonas de influencia, y se asegura de no ser cómplice en abusos a estos derechos, ya sea por participación directa o beneficiándose indirectamente de alguna práctica que atente contra los mismos.

- La Organización se preocupa por promover condiciones laborales seguras y dignas, no discrimina a ninguna persona ni grupo de interés con los que se relaciona por condiciones o características físicas, prácticas personales o cualquier otro concepto, y capacita al personal en valores y derechos humanos.

- Atlas respeta la libertad de opinión y expresión, de pensamiento y creencias, así como de reunión y asociación. La Organización es consciente de sus derechos como empresa, y respeta también los derechos y libertades de los grupos de interés, para una convivencia armoniosa y justa.

- En la Empresa no existe ni se promueve el trabajo infantil ni forzado y tampoco se fomenta el mismo comportamiento por parte de los proveedores. La edad mínima para prestar servicios en Atlas es 18 años.

- Atlas es respetuoso con legislación laboral y la cumple estrictamente, así como también los convenios o pactos colectivos de trabajo.



## II. Valores



Es necesario que la Dirección de la Organización, sus líderes y todos los funcionarios, conozcan y asimilen el presente Código de Ética y Conducta de forma que realicen sus actividades conforme a sus postulados y valores, orientados a la Misión y Visión de la Compañía:

- **Integridad:**

Somos una empresa que cumple lo que promete generando credibilidad a todo nivel.

- **Pasión por los clientes:**

Nuestros clientes siempre en el primer lugar de todo lo que hacemos.

- **Responsabilidad con los logros:**

Asumimos la responsabilidad de nuestros actos y el impacto de los mismos sobre los objetivos del negocio.

- **Resultados en equipo:**

Sumamos esfuerzos para lograr resultados extraordinarios.

- **Innovación:**

Buscamos siempre la mejor manera de hacer las cosas.

- **Respeto por el ser humano:**

Reconocemos al ser humano como el pilar de todas nuestras acciones.



# III. Política No Soborno



Atlas desarrolla una cultura interna inclusiva basada en el cumplimiento de nuestros valores corporativos, en la mutua confianza entre sus miembros y en las interacciones con sus grupos de interés externos.

- No práctica ni tolera acciones que vayan en detrimento de intereses mutuos ni que condicionen las negociaciones de cualquier índole.
- Rechaza las acciones que permitan los sobornos en cualquiera de sus formas y garantiza la transparencia en cada una de nuestras actividades empresariales.

## 2. Contribuciones políticas

Atlas, sus empleados o representantes no realizan contribuciones directas o indirectas a partidos políticos, organizaciones o particulares involucrados en la política, a cambio de obtener ventajas en las transacciones de naturaleza comercial.

La empresa hace publicas todas sus contribuciones políticas.





# IV. Nuestros compromisos éticos

## 1. Colaboradores

### 1.1 Discriminación y Acoso

Atlas fomenta la diversidad y respeta la dignidad, la privacidad y los derechos personales de cada empleado y está comprometido a mantener un lugar de trabajo en el cual no existan situaciones de discriminación o acoso. Por lo tanto, los empleados no deben ser discriminados ni discriminar a otros respecto a origen, nacionalidad, religión, raza, género, edad u orientación sexual, ni deben tener ningún tipo de conducta de acoso verbal o físico basada en lo mencionado anteriormente o en cualquier otro motivo.

Los empleados que sientan que su ambiente de trabajo no cumple con los principios mencionados pueden plantear sus preocupaciones al responsable del área de Gestión Humana. Dichas conductas deberán informarse al Comité de Convivencia, cuando las mismas puedan enmarcarse en las conductas descritas en la Ley 1010 de 2006, como constitutivas de acoso laboral.

### 1.2 Responsabilidades de los colaboradores

- Atlas deja en claro que ningún empleado será rebajado de categoría, será sancionado o sufrirá consecuencia adversa por negarse a pagar sobornos, incluso si esto redundara en la pérdida de negocios para la empresa.

- No se permite el ofrecimiento de regalos, dinero o dadas para obtener beneficios en las programaciones de turnos, permisos o descansos.

- No se autoriza utilizar los bienes de la Organización en beneficio propio o de un tercero.

- No utilizar en beneficio propio información reservada o privilegiada a la que tenga acceso en razón a sus funciones.

### 1.3 Seguridad y Salud en el Trabajo

Atlas tiene el compromiso de proporcionar a los colaboradores un ambiente seguro, promoviendo una cultura de prevención, minimización de los riesgos en la operación y fomentando conciencia hacia los actos inseguros, la prevención de consumo en alcohol y drogas, mediante la implementación del programa de seguridad, salud en el trabajo y ambiente.

## 2. Clientes y relaciones de negocio

- No establece relaciones comerciales con clientes que se encuentren al margen de la ley o sus ingresos sean de dudosa procedencia, incluyendo empresas vinculadas en la lista OFAC o similares.

- Comparte y hace conocer sus políticas de ética y de no soborno a sus clientes.

- Promueve la transparencia de las relaciones comerciales sin permitir el favorecimiento a través de prácticas de soborno.

### 2.1 Contribuciones Caritativas y Patrocinios

Atlas garantiza que las contribuciones caritativas y patrocinios no son utilizadas como un medio para sobornar.



## 2.2 Regalos, hospitalidad y gastos

Atlas prohíbe el ofrecimiento o aceptación de regalos, hospitalidad o gastos siempre y cuando dichos regalos puedan afectar el resultado de una transacción comercial y no sean gastos razonables ni de buena fe.

## 2.3 Pagos de facilitación

Atlas no aprueba, ni admite pagos de facilitación, como medio de soborno.

# 3. Accionistas

## 3.1 Cuidar los Intereses de la Compañía

**3.1.1** No participar en actividades o negocios contrarios a los intereses de la Organización, o formar parte de la administración o asesoría de empresas que por su actividad o por la información que manejan puedan poner en peligro la objetividad o el cabal cumplimiento de sus deberes y responsabilidades

**3.1.2** No aconsejar o intervenir en situaciones que permitan, amparen o faciliten actos incorrectos o punibles, o que puedan utilizarse para confundir o sorprender la buena fe de terceros o usarse en forma contraria al interés público.

## 3.2 Conflicto de Intereses

Surge cuando el funcionario se ve directa o indirectamente envuelto en una situación donde prevalecen sus intereses particulares por encima de los intereses de la Compañía y de sus obligaciones laborales y sociales, esto es:

• Atlas no celebra operaciones con accionistas, conyugues y/o parientes sin el visto bueno de la Gerencia Unidad de Negocio/ Gerencia Corporativa. Para el caso del Gerente Unidad de Negocio se requiere el visto bueno de Presidencia.

• La Organización no celebra operaciones o la gestión de un servicio con empresas propias, de un familiar o tercero con intereses personales sin el visto bueno de la Gerencia Unidad de Negocio / Gerencia Corporativa.

• Atlas no otorga retribuciones especiales, descuentos o exoneraciones de cualquier tipo por razones de amistad o parentesco.

• Cuando los Directores, Representantes Legales y demás funcionarios de la Organización eventualmente desarrollen actividades que puedan representar conflicto entre sus propios intereses y los de Atlas y/o los clientes de ésta, deberán informar a su instancia jerárquica inmediatamente superior y a la Gerencia Corporativa de Gestión Humana, para que se ponga en conocimiento de los interesados y se resuelva el eventual conflicto de interés.

## 3.3 Reserva y calidad de la información:

• No se permite utilizar en beneficio propio, información reservada o privilegiada a la que tenga acceso en razón a sus funciones.

• Se debe cumplir con los acuerdos de confidencialidad suscritos con la Compañía y terceros.

• Lleva sus registros contables con exactitud, y los tiene disponibles para cualquier inspección.

• Documenta veraz y transparentemente todas las transacciones financieras. Se somete a los sistemas internos de control, en particular las practicas contables y el control de registros, a auditorias frecuentes con el fin de garantizar que estos son efectivos para combatir el soborno.

• Todo colaborador deberá seguir las buenas practicas de seguridad de la información.

### 3.4 Contratistas y Proveedores:

Atlas realiza sus procesos licitatorios de manera transparente y justa, realizando un adecuado trabajo de auditoria con el fin de evaluar los principales futuros contratistas y proveedores para cerciorarse que tengan efectivas políticas contra el soborno.

La Organización hace conocer sus políticas contra el soborno a todos sus contratistas y proveedores mediante planes de comunicación.

## 4. Compromiso con el Entorno y la Comunidad

### 4.1. Responsabilidad Social

La Responsabilidad Social Empresarial permite conciliar el interés social de Atlas con los legítimos intereses de los diferentes grupos de interés que puedan verse involucrados, también asumir el impacto de las actividades de la Compañía en la comunidad, colaboradores y en el medio ambiente.

La Política de Atlas pretende establecer un marco de referencia en la Organización, a partir del cual la pueda desarrollar y potenciar un comportamiento socialmente responsable, con independencia de la forma convencional y/o digital, en la que se desarrolle el negocio.

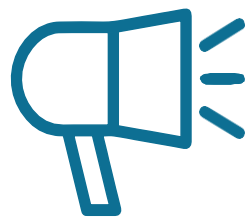
Atlas es transparente con el informe de RSE, reportando anualmente sobre el desempeño de la actuaciones en este ámbito, utilizando para ello, estándares internacionales.

### 4.2. Medio Ambiente

Atlas promueve la actuación de Seguridad Atlas y La Transportadora de Valores Atlas en temas medioambientales, que ayuden a preservar el entorno natural.



# V.



# Mecanismos de divulgación y administración

## 1. Organismos Responsables

La Junta Directiva u organismo equivalente incluye dentro de sus políticas y su código de Ética los principios empresariales, así como también provee liderazgo, recursos y respaldo activo a la presidencia para que ponga en funcionamiento el programa.

- El Gerente de cada unidad de negocio y el Gerente Corporativo de Gestión Humana son responsables de asegurar que el programa esta implementado en consonancia con líneas claras de autoridad.
- La Junta Directiva y la Presidencia demuestran un compromiso visible y activo con la puesta en marcha de los Principios Empresariales.

## 2. Capacitación y Comunicación

### 2.1 Capacitación

Los gerentes, empleados y representantes de Atlas reciben capacitación específica sobre el programa y cuando corresponde, también la reciben contratista y proveedores.

### 2.2 Canales Para Informar Anomalías y Brindar Orientación

- El programa cuenta con la colaboración de los empleados y demás instancias interesadas en la empresa, para la detección de anomalías y violaciones de las normas, tan pronto como es posible.
- La Compañía provee canales seguros y accesibles a través de los cuales los empleados y las demás partes interesadas comunican con confianza y confidencialidad las anomalías y delatan los incumplimientos sin correr ningún riesgo de sufrir represalias.
- Dichos canales también están disponibles para quienes deseen asesoría o quieran sugerir mejoras al programa.
- Para respaldar este proceso, la Organización proporciona orientación a los empleados y demás interesados , con respecto a la interpretación del programa según el caso en particular de que se trate.

### 3. Comunicación

#### Atlas:

- Establece un sistema efectivo de comunicación del programa tanto interna como externamente.
- Tiene los canales de comunicación abiertos para poder recibir información de las partes interesadas en el programa.

#### 3.1. Medios de divulgación

- NOTIATLAS (periódico interno)
- Código de Ética
- Charlas de sensibilización al personal
- Correos electrónicos
- Portal Web - Redes sociales
- Carteleras Internas
- Comités de Gestión
- Comités Administrativos

### 4. Control, seguimiento y revisión

#### La Alta Dirección

- Hace seguimiento al programa periódicamente revisa la aplicabilidad, suficiencia y efectividad del mismo, además de implementar mejoras cuando es necesario.
- Informa al Comité de Presidencia sobre los resultados de la revisión del programa.
- La Presidencia realiza una evaluación independiente de la eficacia del programa y da a conocer sus conclusiones en el reporte anual para los accionistas.



# VI. SARLAFT

## Transportada de Valores Atlas

Atlas entiende que la más importante salvaguardia contra el lavado de dinero y la financiación del terrorismo es la integridad de los Directivos y Empleados de la Organización y su determinación vigilante de impedir que la Compañía sea utilizada como canal para actividades ilícitas.

La Compañía se ve obligada a adoptar medidas de control suficientes para evitar que las operaciones sean utilizadas como instrumento para el ocultamiento, manejo o aprovechamiento en cualquier forma de dinero u otros bienes provenientes de actividades delictivas o para dar apariencia de legalidad a actividades delictivas o a transacciones y fondos vinculados con la misma.

### DIRECTRICES - SARLAFT

Las siguientes directrices establecen la conducta que deben observar la totalidad de los funcionarios de Atlas Ltda, en sus relaciones con Clientes, Usuarios y Autoridades:

- 1.- Conocimiento del cliente como principio fundamental en el desarrollo del negocio.
- 2.- Permanente análisis de los sectores económicos.
- 3.- Documentación de las operaciones.

4.- Análisis de la fuente de los recursos comprometidos en la operación.

5.- Conocimiento de los vínculos de nuestros clientes (hasta donde la razonabilidad y las circunstancias lo permitan).

6.- Conocimiento de la actividad y situación de los funcionarios que integran la Organización del Cliente.

7.- Verificación permanente referente a las personas y Empresas que a nivel nacional e internacional se consideran sospechosas de participar en actividades ilícitas, con el fin de definir con estas, la desvinculación inmediata de cualquier relación, contrato, servicio u operación.

8.- Capacitación sistemática al personal sobre los riesgos personales e institucionales involucrados.

9.- Aplicación estricta del régimen sancionatorio al personal que incumpla el compromiso que asume con Atlas, de darle cumplimiento a las Políticas, Directrices y Reglamentos que las desarrollen.



## Sanciones de Compañía

Toda conducta irresponsable, permisiva, negligente u omisiva en el vínculo comercial que se establezca con clientes cuyas actividades se encuentren al margen de la ley, y que pueden acarrear una serie de perjuicios tanto para la Organización como para los empleados y terceros, serán objeto de las siguientes sanciones:

### Cancelación del Contrato de Trabajo.- (Art. 62. C.S.T)

Son faltas graves que podrán dar lugar a la terminación del contrato de trabajo, las siguientes:

- a.- Establecer una relación de negocios con un cliente, hasta el punto de no efectuar su correcta identificación, teniendo en cuenta las instrucciones y procedimientos internos emitidos para tal fin, aun cuando se trate de personas recomendadas.
- b.- Informar a los clientes sobre gestiones administrativas o judiciales que adelanten en su contra las autoridades competentes, o los estamentos de control de Atlas.
- c.- Desatender requerimientos de autoridades competentes, bien sea omitiendo u ocultando información.
- d.- Aceptar transacciones sin el diligenciamiento de los formatos y controles establecidos por Atlas.

e.- Realizar operaciones sin ser reportadas con el fin de evadir el control de efectivo.

f- Omitir el reporte al oficial de cumplimiento ante cambios o variaciones significativas en los montos de las operaciones de los clientes.

g- Omitir, perder, destruir, modificar y alterar los registros de las transacciones de los clientes y proveedores, de tal suerte que no sea posible atender requerimientos de las autoridades competentes.

## Sanciones penales

Sin perjuicio de las acciones que pueda tomar la Compañía, el funcionario podrá verse avocado a un proceso judicial si con su actuación ha infringido la Ley Penal.

## Colaboración con las autoridades

Compete a todas las instancias de Transportadora de Valores Atlas Ltda. colaborar de manera permanente, oportuna, suficiente y eficiente, con las autoridades administrativas y judiciales, en el cumplimiento de las funciones a éstas asignadas, siempre y cuando la colaboración este directamente relacionada con actividades propias de la Compañía y atañe a procesos o investigaciones en curso. Esta obligación de manera particular se refiere a la información que periódica o esporádicamente debe ser remitida a las autoridades y a la que oficiosamente deba ser conocida por éstas.



## VII. Línea Ética



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

- Competencia desleal
- Conflicto de intereses
- Reportes fraudulentos
- Apropiación indebida de activos
- Participación en grupos al margen de la ley
- Sabotaje a la operación y/o sistemas de información
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (incidentes, peligros, riesgos)

## ¿Cómo puedo hacer uso de la Línea Ética?

La Línea Ética es un canal virtual, que funciona por medio de direcciones de correo electrónico una para cada Unidad de Negocio, así:

• **SEGURIDAD ATLAS**  
[lineaeticaseguridad@atlas.com.co](mailto:lineaeticaseguridad@atlas.com.co)

• **TRANSVALORES ATLAS:**  
[lineaeticatransvalores@atlastransvalores.com.co](mailto:lineaeticatransvalores@atlastransvalores.com.co)

Los colaboradores o terceros pueden acceder enviando un correo electrónico a través del cual expone su caso. Posteriormente, la persona recibirá respuesta electrónica donde se le confirmará la recepción del mismo y será contactado para dar respuesta y conclusión a su caso según convenga.

En todo caso, la compañía proporcionará la confidencialidad en el manejo de la información así como la protección de la o las personas internas o externas a la organización; con la intención de salvaguardar la integridad y sus derechos como denunciante.

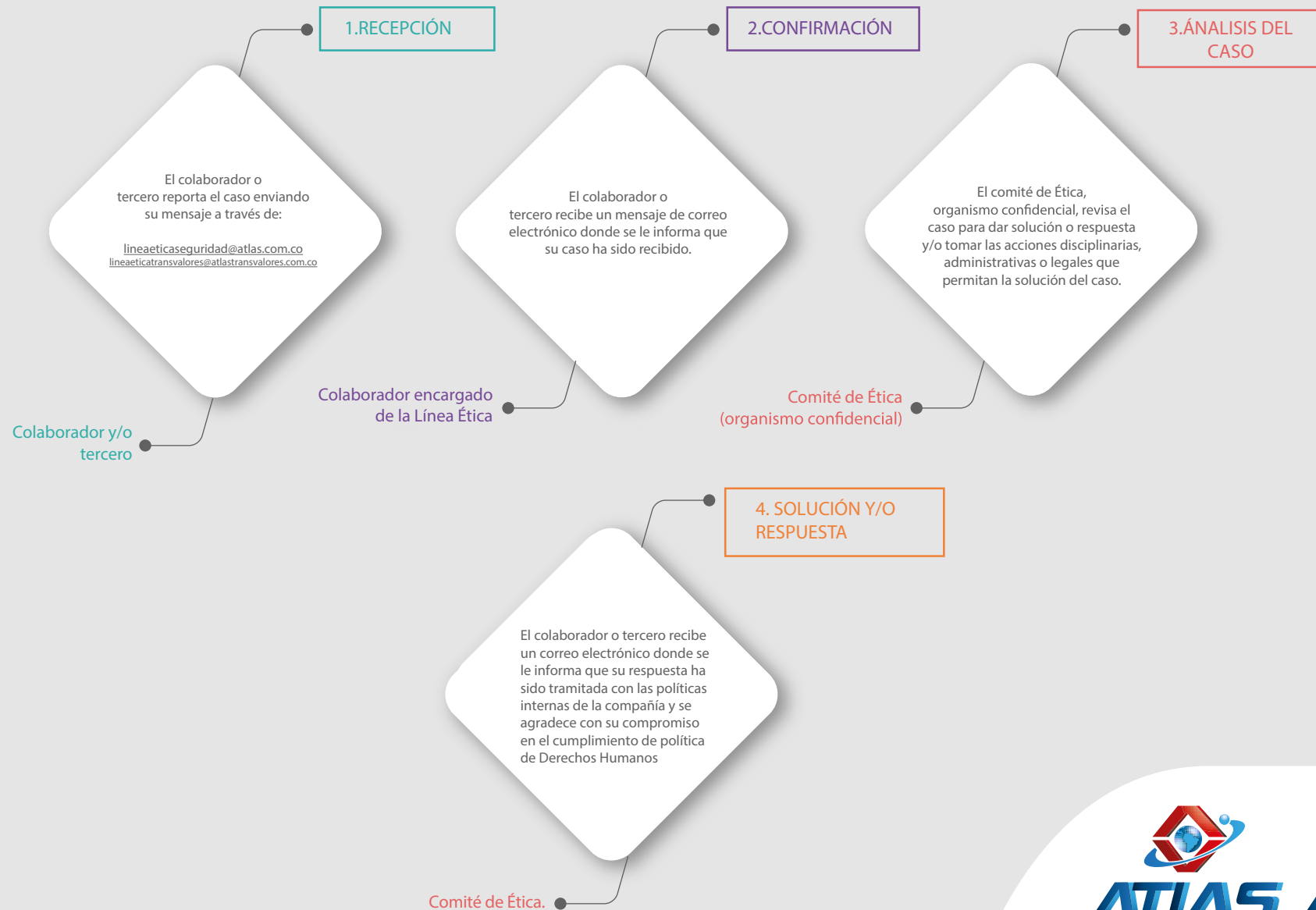
Para dar a conocer los resultados de nuestra Línea Ética, se presentará periódicamente un informe estadístico. El manejo de esta información será confidencial y solo será administrado por los responsables de la Línea Ética

## Dudas o inquietudes con respecto al código o la línea ética

Si tiene alguna pregunta, duda o sugerencia por favor comunicarse con el Director Regional, Directores o Gerentes Nacionales o Corporativos o Gerentes de Gestión Humana.



# COMUNICACIÓN AL REPORTE





# POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS



# 1. Declaración Gerencial

EL GRUPO ATLAS se compromete a designar los recursos necesarios para la aplicación efectiva de esta Política de Derechos Humanos. La empresa evaluará los asuntos de derechos humanos y libertades fundamentales que puedan incluirse en sus operaciones e implementará estrategias que le faciliten la valoración del riesgo de incumplimiento de los mismos en las áreas de trabajo. Del mismo modo, la empresa se compromete a revisar su normativa interna para adaptarla a los contenidos de esta Política y a desarrollar la normativa interna que sea necesaria para la implantación efectiva de los compromisos aquí involucrados.

Los colaboradores del GRUPO ATLAS están en el deber de informar a sus superiores cualquier incumplimiento de las pautas contempladas en esta política que se presenten en su entorno laboral; la cual como política se encuentra en conformidad con nuestras operaciones y las expectativas de las partes interesadas.

También podrán dar aviso a la empresa las personas externas que observen violaciones en este tema. Los incumplimientos, tanto de la política como de cualquier otro aspecto relacionado con el respeto a los derechos humanos, se analizarán de acuerdo con los procedimientos internos, la normativa legal y podrán dar lugar a las medidas disciplinarias o laborales pertinentes.



Luis Fernando Garcia Tarquino  
Gerente General



# 1.1 Declaración Gerencial Transvalores

La TRANSPORTADORA DE VALORES ATLAS basa su compromiso con la política de derechos humanos, sobre la Carta Internacional de Derechos Humanos compuesta por la Declaración universal de los Derechos Humanos, el pacto internacional de Derechos civiles y políticos y el pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales, somos respetuosos de todos los derechos humanos reconocidos a nivel internacional los cuales se constituyen en marco de acción para el desarrollo de nuestra actividad, adaptamos nuestra normatividad interna y aseguramos que la alta dirección esté vinculada con la aplicación de las correspondientes lineamientos y directrices en materia de Derechos Humanos.

Para nuestra compañía resulta importante que todos nuestros grupos de interés, se rijan también por estos principios, explicitamos así mismo que prohibimos la discriminación, el trabajo forzado, la trata infantil, promovemos las condiciones de trabajo seguras, dignas y de bienestar para nuestros colaboradores, contamos para tal fin, con los recursos económicos así como con las disposiciones internas necesarias, incluidas en nuestros procesos, procedimientos y prácticas.

Adelantamos nuestras operaciones de manera segura y confiable de acuerdo con los protocolos definidos, siempre buscando asegurar la vida e integridad de nuestra gente y de los terceros que pudieran estar involucrados directa o indirectamente en la prestación de servicios.

Contamos con diversos mecanismos y canales a través de los cuales los grupos de interés pueden manifestar de manera abierta cualquier afectación de los derechos humanos, actuamos de manera diligente para dar respuesta y solución, realizando los respectivos seguimientos e informamos respecto a la manera en que la organización asumirá los posibles efectos, incluyendo de ser necesario medidas disciplinarias internas o suspensión de relaciones comerciales.



**Maritzabel Ortiz Muñoz**

**Gerente General**

**Transportadora de Valores Atlas**

“Proteger los derechos humanos es una responsabilidad que deben tener todas las organizaciones en el cumplimiento de su objeto o misión; esto no solo permite satisfacer su compromiso moral con sus grupos de interés, sino que también permite atraer nuevos y buenos clientes, cultiva la ética de los colaboradores aumentando su nivel de motivación y al mismo tiempo el crecimiento sostenible de la empresa...”







## 2. Introducción:

El Grupo Atlas es una compañía de Gestión de Riesgos con más de 42 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 sucursales ubicadas a lo largo del territorio nacional, manteniéndose a la vanguardia en los programas de mejoramiento continuo, garantizando que sus operaciones siempre estén enmarcadas en la protección y la NO violación de los derechos humanos.

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.

# 3. Objetivos:



## 3.1 Objetivo general:

Establecer un compromiso general y auténtico con respecto a la implementación de las normas y principios relacionados con la protección de los derechos humanos y realizar la supervisión y control necesarios para poner en práctica esta política en todas y cada una de las operaciones de la empresa.

## 3.2 Objetivos específicos:

Consolidar la política de derechos humanos como base para el accionar de los integrantes de la empresa durante la prestación de los servicios.

Asegurar que el uso de la fuerza es razonablemente necesario, proporcional y legal

Disminuir el riesgo de infringir los derechos humanos en alguna de nuestras unidades de negocio.

Plantear mecanismos de identificación de posibles impactos en materia de derechos humanos.

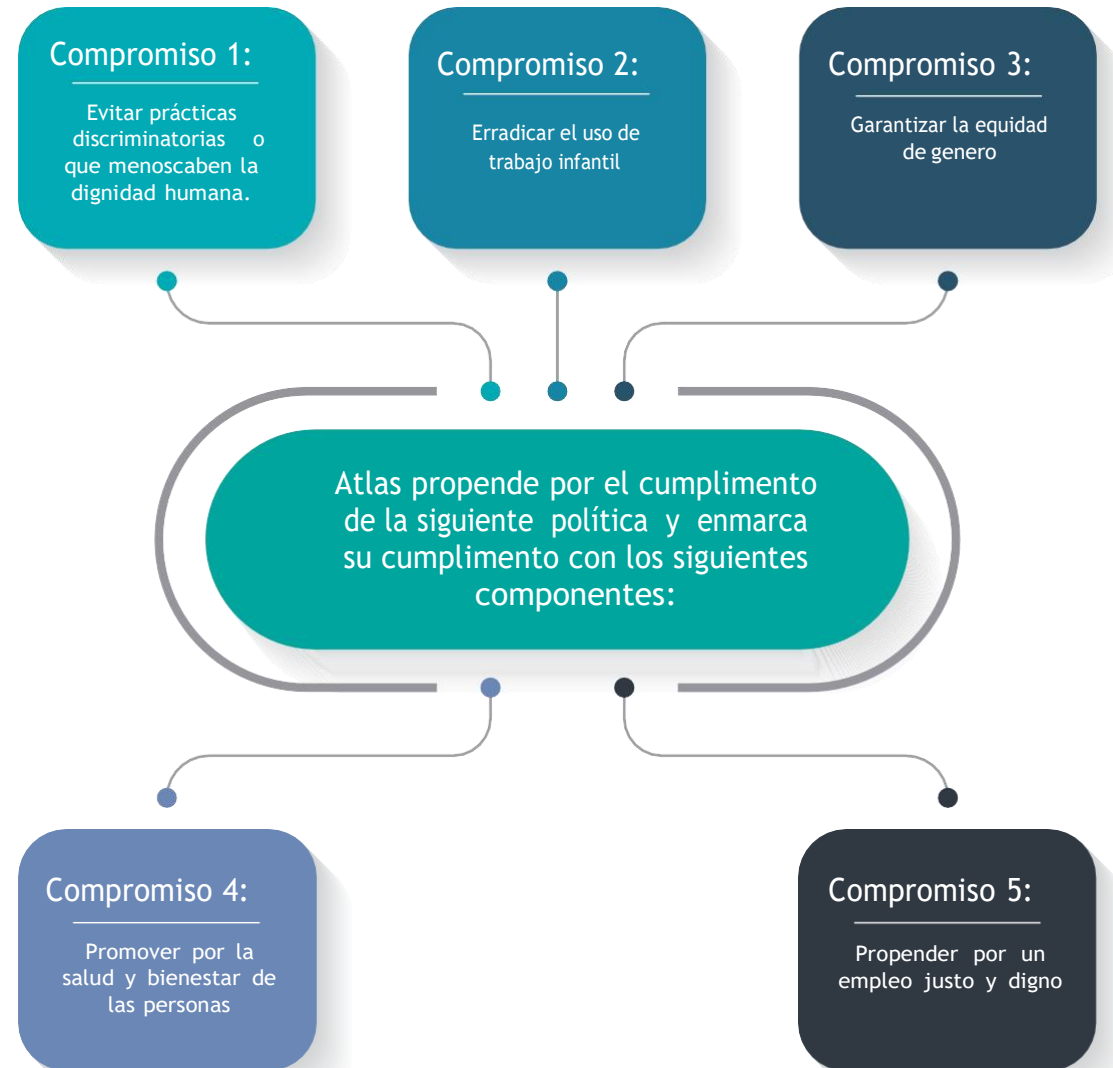
Capacitar al personal de la empresa respecto a los derechos humanos y su impacto en la responsabilidad social.

Asegurar que se implementan y gestionan controles operativos adecuados y suficientes, basados en los riesgos identificados con el fin de promover la seguridad y salud en el trabajo y el bienestar de los colaboradores y demás grupos de interés.

Identificar y corregir las malas prácticas que pudiesen presentarse dentro de las operaciones de la empresa.



# 4. Política de Derechos Humanos



## 5. Campo de aplicación

Esta política tiene como alcance y campo de aplicación:

Todas las operaciones nacionales que provengan de nuestras diversas unidades de negocio.

Todas las interacciones con los diversos grupos de interés con los que interactuamos en nuestras operaciones diarias.

### Revisión y actualización

Esta política de Derechos Humanos será revisada con la periodicidad que sea necesaria, para verificar su eficacia y asegurar que su contenido se ajuste a las necesidades de la empresa y a los estándares nacionales e internacionales en este tema.



Esta política tiene concordancia con las leyes nacionales e internacionales que resguardan y protegen los derechos humanos consagrados a nivel global

## 6. Procedimiento de consulta y notificación

Los colaboradores de ATLAS tienen el deber de poner en conocimiento de la compañía, cualquier incumplimiento o violación de los compromisos aquí contemplados.

De la misma manera los miembros de otros grupos de interés podrán reportar malas prácticas en la operación de esta política y para esto podrán remitirse a nuestra línea ética la cual estará al servicio y podrá mediante esta, recoger cualquier inquietud al respecto, para finalmente dar el trámite respectivo a que hubiere lugar.

### Líneas éticas

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

Transvalores Atlas: [lineaeticatransvalores@atlastransvalores.com.co](mailto:lineaeticatransvalores@atlastransvalores.com.co)



## 7. PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL

### PRINCIPIO 10

Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno .

### PRINCIPIO9

Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

### PRINCIPIO8

Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

### PRINCIPIO7

Las Empresas deberán apoyar un enfoque de precaución respecto a los desafíos del medio ambiente.

### PRINCIPIO6

Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.



### PRINCIPIO 1

Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

### PRINCIPIO 2

Las Empresas deben asegurarse de no actuar como cómplices de violaciones de los Derechos Humanos.

### PRINCIPIO 3

Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

### PRINCIPIO 4

Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

### PRINCIPIO 5

Las Empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil

 Grupo Atlas de Seguridad Integral

