Informe de **Sostenibilidad y Responsabilidad Social**



2023

ATLAS Seguridad

Nos gusta cuidarte

Contenido

Carta del Gerente General	3
Seguridad Atlas Ltda.	4
Nos inspira Crear entornos seguros y confiables	5
Nuestros Mercados	6
Sectores Servidos	7
Nuestra Organización	8
Beneficios	9
Nuestras Capacidades	10
#ATLASESINNOVACIÓN	11
Mapa Estratégico	13
Gestión de Riesgos	14
Mapa de Riesgos	15
Responsablidad sobre productos	17

DIMENSIÓN ECONÓMICA 18

DIMENSIÓN MEDIO AMBIENTE 71

DIMENSIÓN SOCIAL 79

Indice de Contenido GRI 108

CARTA DEL Gerente General

GRI 2-3 / 2-22

Es muy grato dar a conocer a todos nuestros grupos de interés, los principales avances y resultados obtenidos durante el año 2023 como parte de las iniciativas de Seguridad Atlas Ltda. en materia de Sostenibilidad y Responsabilidad Social.

Este informe está basado en los estándares del Global Reporting Initiative - GRI de la ONU y 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.

En la **dimensión social** continuamos reforzando nuestro compromiso con la comunidad y logramos impactar a **19.140** 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 **$415.175.305.**

Adicionalmente, en temas de formación, Seguridad Atlas tuvo una inversión de **$1.166.930.999,** logrando dar cumplimiento total al Plan Anual de Formación.

En la dimensión **económica,** la compañía continúa fortaleciéndose y consolidándose con una oferta de valor diferenciada para sus clientes. En esta dimensión se evidencian los reportes de nuestros ingresos, inversiones, gastos y demás temas contables.

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.

El 2023 fue un año de cambios y retos, lo cual llevo a un nuevo enfoque de nuestra estrategia, ofreciendo soluciones completamente integrales a partir de tres unidades de negocio: Protección a INFRAESTRUCTURA Y ACTIVOS, Protección a PROCESOS y Protección a HOGARES y COMERCIO. En cada una de ellas buscamos diseñar una solución que empaquete todo nuestro portafolio de productos, con un uso importante de tecnología y un talento humano competente y profesional, nuestros clientes reciben el mejor servicio con la certeza de que gracias a nuestra experiencia y conocimiento de 49 años en el mercado logramos obtener un resultado que le permite los mejores costos, gestionar sus riesgos y proteger su negocio.

Adicionalmente, destacamos que, para poder tener éxito en el desarrollo de cada línea de negocio, se requiere tener el mejor talento humano, para ello organizamos un proceso que hemos denominado PRODUCCIÓN Y CADENA DE SUMINISTRO, el cual permite gestionar nuestros colaboradores desde el momento que lo seleccionamos hasta el momento que es asignado a nuestro cliente enfocándonos en su bienestar y entrenamiento.

Somos más de 9.000 colaboradores que hacemos parte de una misma familia, que día a día trabaja por la innovación, la transformación digital y el beneficio 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



Seguridad Atlas Ltda

GRI 2-1 / 2-2

Atlas Seguridad, es una Compañía de seguridad privada con **más de 49 años de experiencia en el mercado,** ofreciendo soluciones integrales de seguridad y prevención de riesgos en los diferentes sectores y centros económicos del país.

Nuestra 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 nuestros clientes.

ACTUAMOS CON RESPONSABILIDAD SOCIAL

La Responsabilidad Social es parte integral de la estrategia corporativa del Grupo Atlas. Somos una empresa que le apuesta a la continuidad y perdurabilidad de nuestra organización desde la sostenibilidad.



Nos INSPIRA

Crear entornos **seguros y confiables**

GRI 2-1



NUESTROS VALORES

Servicio

Nuestra pasión es servir, dejando una huella memorable con atención cercana, oportuna y resolutiva.

Vivimos en el servicio la esencia de Atlas.

Colaboración

Creemos en el poder de la inteligencia y el aporte colectivo, trabajando con amabilidad, unidad y responsabilidad para alcanzar el resultado.

El resultado de Atlas es el resultado de todos.

Respeto

Reconocemos a las personas como el pilar de todas nuestras acciones. El respeto es amabilidad, equidad y cumplimiento.

En Atlas valoramos la diferencia y construimos sobre ella.

Confianza

Creemos en las personas y trabajamos en generar condiciones que permitan relaciones constructivas. Sentirnos seguros nos permite brillar en lo que mejor sabemos hacer.

La confianza la cultivamos entre todos. Confío en Atlas, Atlas confía en mí.

NUESTRO Mercado

GRI 2-1

Seguridad Atlas líder en el sector de Vigilancia y Seguridad Privada en Colombia, cuenta con una fuerte presencia a nivel nacional desde las regiones SUROCCIDENTE, CENTRO y NORORIENTE. Los sectores donde se tiene mayor participación en ventas son el sector de las telecomunicaciones, el industrial, educativo y el de servicios.

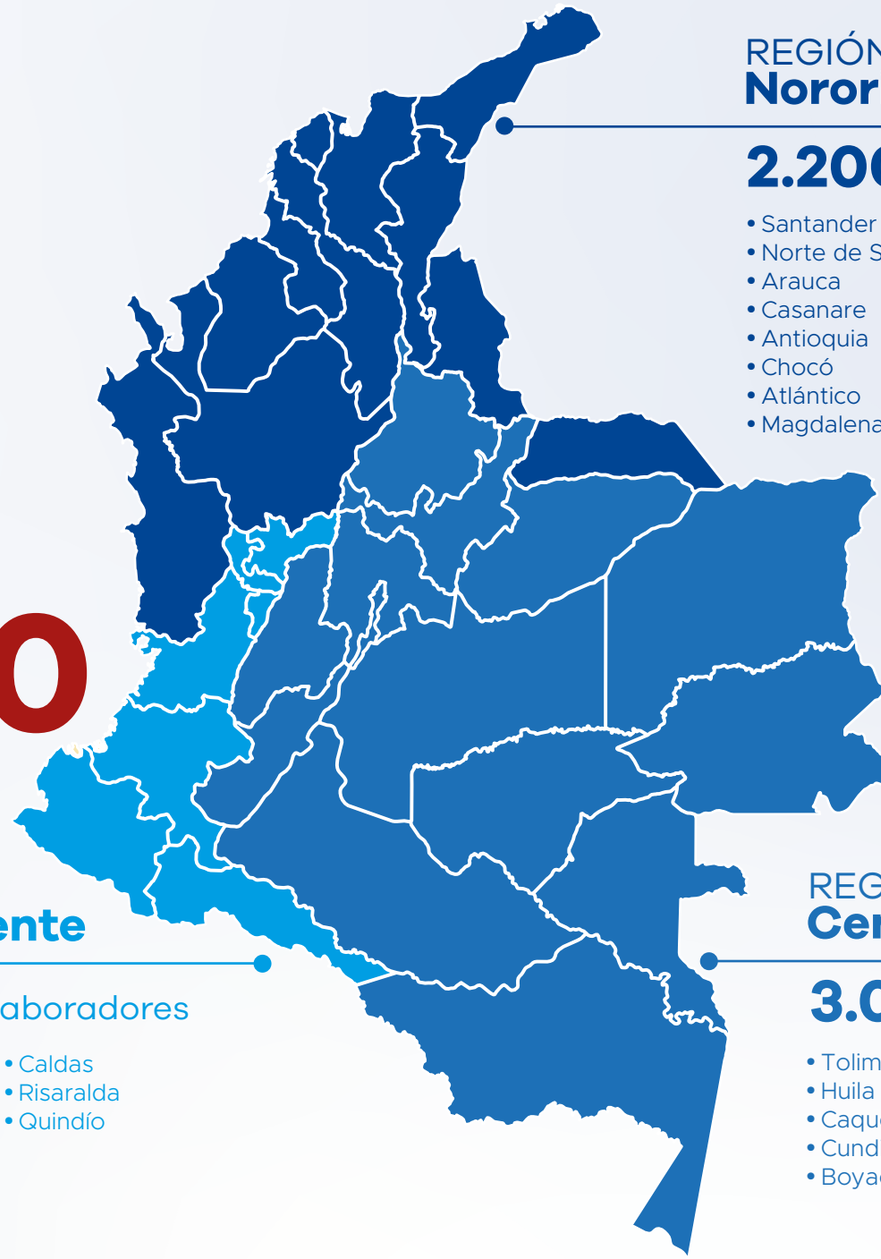
A partir de la experiencia y el conocimiento en los riesgos de la cadena de valor de nuestros clientes, nos enfocamos en el 2023, en la especialización de nuestras operaciones con el fin de minimizar el impacto de riesgos en las organizaciones mejorando su rentabilidad.

COBERTURA NACIONAL

Llegamos a

+500

Municipios



REGIÓN
Nororiente

2.200 colaboradores

- Santander
- Norte de Santander
- Arauca
- Casanare
- Antioquia
- Chocó
- Atlántico
- Magdalena
- Bolívar
- Córdoba
- Guajira
- Sucre
- San Andrés y Providencia
- Cesar

REGIÓN
Suroccidente

4.000 colaboradores

- Valle del Cauca
- Cauca
- Nariño
- Putumayo
- Caldas
- Risaralda
- Quindío

REGIÓN
Centro

3.000 colaboradores

- Tolima
- Huila
- Caquetá
- Cundinamarca
- Boyacá
- Amazonas
- Guaviare
- Meta
- Guainía
- Vaupés

SECTORES
Servidos

GRI 2-6



Comercio



Agropecuario



Servicios



Logístico



Educativo



Industrial



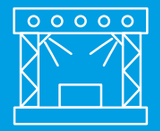
Transporte



Financiero



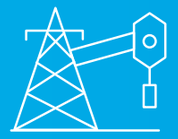
Retail



Entretenimiento



Construcción



Minero Energético



Comunicaciones



Portuario

NUESTRA
Organización

GRI 2-6

Protección a procesos

Reducimos pérdidas de difícil visibilidad y control en los procesos, contribuyendo a la productividad y continuidad de los servicios y operaciones de nuestros clientes.

Protección a infraestructura y activos

Protegemos la infraestructura y activos de nuestros clientes, transformándolos en un lugar seguro para una operación confiable.

Protección a hogar y comercio

Impulsamos el acceso a servicios de seguridad, asequibles y escalables para el hogar y comercio.



Beneficios

GRI 2-6



PROTECCIÓN A PROCESOS

- **Optimización** de la inversión de seguridad.
- Mayor **competitividad y eficiencia** en las operaciones.
- **Continuidad del servicio** a través de la gestión de riesgos.
- **Control y prevención de pérdidas** en procesos críticos.
- **Gestión ágil de información** para toma de decisiones en tiempo real.
- **Disminución de tiempos** en controles de seguridad.

PROTECCIÓN A INFRAESTRUCTURA Y ACTIVOS

- **Reducción de pérdidas** con tecnologías de protección a infraestructura y activos.
- Incrementar los niveles de protección a infraestructuras y activos.
- **Control, registro y seguimiento de activos.**
- Información sobre la interacción del personal con los activos y las instalaciones.
- **Gestión de la información y apoyo a la eficiencia** en la operación de seguridad.
- Gestión integral de riesgos y del negocio, basados en la **analítica de datos.**

PROTECCIÓN A HOGAR Y COMERCIO

- **El hogar como entorno** seguro y el comercio como activo protegido.
- **Protección inteligente** con sistemas prácticos y **confiables.**
- **Control total y autogestión avanzada.**
- La tranquilidad, el bienestar y confort de un **portafolio ajustado a las necesidades del segmento.**
- **Experiencia de usuario:** Ecosistema digital innovador e intuitivo (App Atlas Vivo Seguro).
- **Central de monitoreo 24/7,** apoyo técnico y soporte permanente.



NUESTRAS Capacidades

GRI 2-6

Omnicanalidad para atención oportuna y cercana

Comunicación 24 Horas, 7 días, por cualquier medio físico o digital. Respaldo y soporte permanente.

Contamos con talento humano especializado en las necesidades del cliente

Servicio con personas especializadas, con formación y entrenamiento para resolver las necesidades propias de nuestros clientes.

Desarrollamos soluciones con tecnología aplicada

Ponemos a disposición de nuestros clientes las mejores tecnologías en seguridad del mercado para cada segmento o proceso de la industria permanente.

Gestionamos los riesgos de nuestros clientes

Diagnóstico y valoración del riesgo de cada negocio ofreciendo siempre alternativas de mitigación con análisis costo Beneficio.

Diseñamos ecosistemas que integran tecnología y talento humano

Integramos la Gestion del servicio a través de plataformas y soluciones donde el talento humano potencia sus resultados a través de los datos que suministra la tecnología.

Somos expertos en lo que hacemos

49 años, más de 5.000 clientes, participación en todos los sectores de la economía, el mejor talento humano que permite la máxima curva de aprendizaje y experiencia para beneficio de nuestros clientes

Tenemos cobertura a nivel nacional

Operación nacional con soporte en las principales regiones y ciudades de Colombia con el mismo estándar de servicio.



#ATLASESINNOVACIÓN

GRI 3-3

Maximizando el impacto en la Estrategia Corporativa a través de las Capacidades del área de Tecnologías de la Información

Durante el año 2023, se consolida la reciente estrategia corporativa, y el área de Tecnologías de la Información tuvo la oportunidad de pertenecer al recientemente creado **Proceso de Producción y Cadena de Suministros.** Esto representó un desafío significativo, ya que se confió transversalmente la responsabilidad de abordar las necesidades técnicas de aproximadamente el 70% de los procesos de la compañía. Además de la tarea de garantizar a las Unidades de Negocio la entrega oportuna de los recursos tecnológicos requeridos, alineados con las capacidades demandadas a PCS.

Nuestro modelo de entrega de valor plantea 3 principales enfoques

1 Estratégico

Ecosistemas que integran:
- **Hombre + Tecnología**
- **Tecnología + Automatización**

1 Optimización

Entregando los recursos técnicos necesarios que apoyen la entrega de valor a nuestros clientes y mejoren la rentabilidad de la organización.

1 I + D

Monitorear las tendencias tecnológicas más recientes y analizar cómo se pueden aplicar en el entorno específico de la empresa.

#ATLASESINNOVACIÓN

GRI 3-3

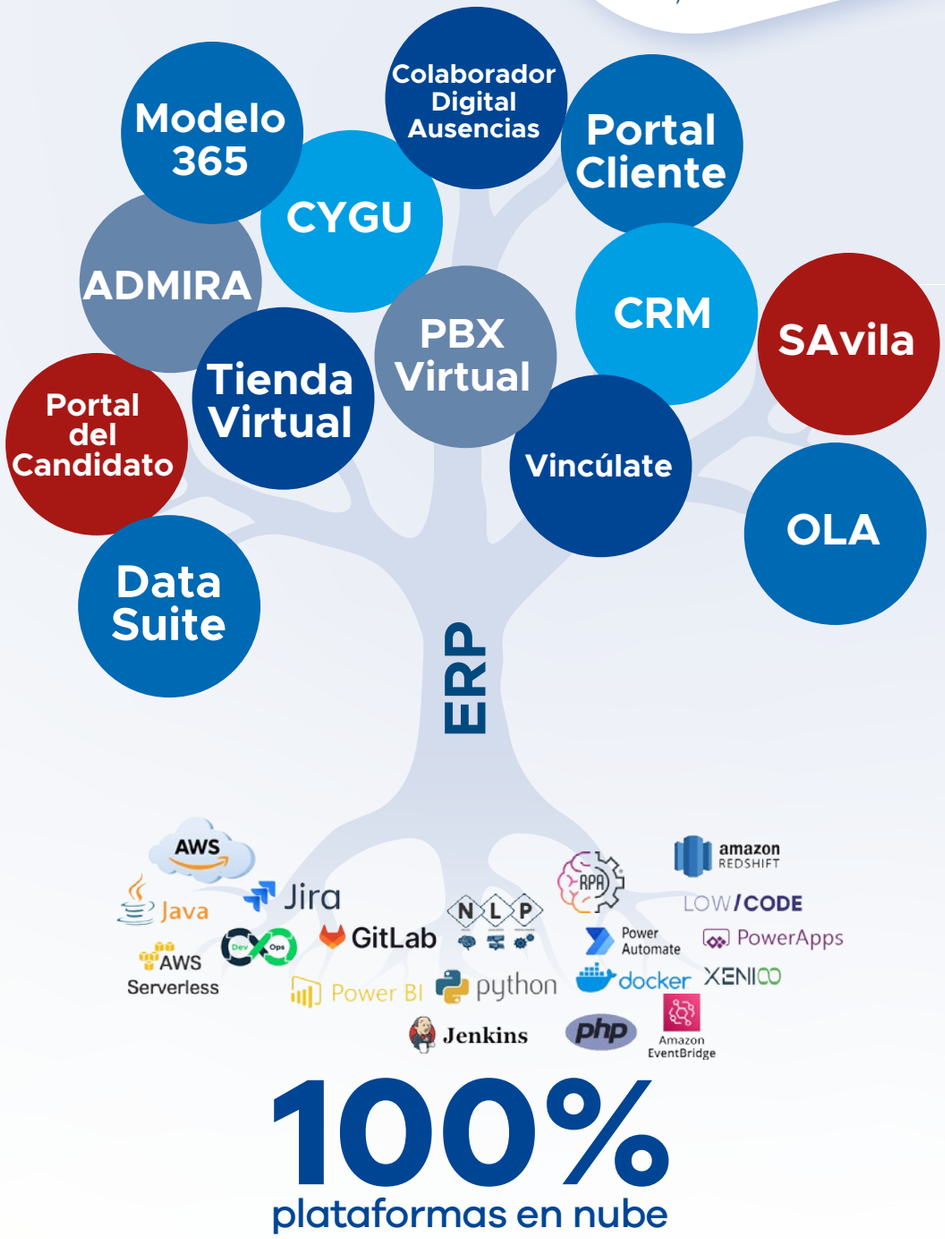
En el 2023 se implementó tecnologías de vanguardia como Low Code, Inteligencia Artificial, Machine Learning e Hiperautomatización, entre otras, lo que logró posicionarnos a la vanguardia y en línea con tendencias mundiales. Estas prácticas, reconocidas internacionalmente como “Excelencia en TI”, permitieron integrar mecanismos que garantizarán que todas las solicitudes de automatización de las diferentes áreas de la compañía se alinearán con un objetivo común: **Generar beneficios tangibles para el negocio.**

Como parte de este enfoque, se diseñó el **laboratorio digital**, un espacio meticulosamente organizado donde recibimos, analizamos y priorizamos iniciativas que demuestran un claro valor añadido para el negocio. Este valor puede manifestarse en términos de ahorro en dinero - tiempo - recursos, mejora de la percepción del cliente y del colaborador, entre otros aspectos claves.

LOGROS

- **Construcción y producción de 8 procesos de Hiperautomatización.**
- **Implementación de un centro de contacto con IA.**
- **Lanzamiento de la segunda actualización del Portal del Candidato para apoyar la gestión de las psicólogas y todo el equipo de selección de personal operativo, integrando reglas de negocio automatizadas.**
- **Se ha logrado generar ahorros significativos en la nube de AWS.**

Estos logros están alineados con la necesidad identificada por las altas gerencias y la junta directiva de contar con una estrategia clara de evolución digital. Hemos apostado por la masificación del uso de servicios en la nube como parte integral de nuestra estrategia de transformación digital, y focalizada en fortalecer e integrar nuestro ecosistema de plataformas corporativas.



MAPA Estratégico

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

ATLAS DE CLASE MUNDIAL

Responsabilidad Social Empresarial — Gestión Integral de Riesgos

RSE + GIR

Filosofía Corporativa

Buenas prácticas de administración

Código de buen gobierno corporativo

Conectividad

Reconocimientos

Respaldo

Protocolo de familia

Código de ética

Sistema Integrado de Gestión

Admira — Administración Integral de Riesgos

CYGU

Ola — Operación en Línea Atlas

SARA — Sistema de Administración Remoto Atlas

Atlas Vivo Seguro

CRM — Gestión de Relaciones con Nuestros Grupos de Interés

SAVILA — Servicio de Administración y Verificación de Información en Línea Atlas

Póliza de Responsabilidad Civil Extracontractual

Atlas Seguridad

$75.000 Millones

Great Place To Work. Certificado NOV 2018-NOV 2019 COL

Mejores Empresas para Trabajar 2011 Colombia — Segundo Mejor Lugar para Trabajar en Colombia

Mejores Empresas para Trabajar 2012 América Latina — Tercer Mejor Lugar para Trabajar en América Latina

ASIS Internacional — Confirió Organization Award of Merit

zonajobs.com — Una de las mejores empresas para trabajar en Colombia según encuesta de zonajobs.com

ACRIP — Premio Orden al Mérito, Categoría Mejores Prácticas en Gestión Humana

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

Sello FENALCO de Ética Mercantil

Empresa de Brazos abiertos — Inclusión laboral sin fronteras

USAID — OIM

Promovemos la inclusión laboral de la población refugiada y migrante, promovemos espacios de trabajo libres de xenofobia

GIMInstitute — Global Innovation Management Institute

Miembros Activos del GLOBAL COMPACT O.N.U.

BASC — Sistema de Control y Seguridad

OPR — Organización de Protección Reconocida — Licencia No. 009 DIMAR

SENA — Certificaciones en Competencias Laborales

CCS — Consejo Colombiano de Seguridad

ISO 45001 — OS 170-1 — Sistema de Gestión Seguridad y Salud Ocupacional

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

ISO 18788 — SP - CER727951 — Sistema de Gestión para Operaciones de Seguridad Privada

ISO 27001 — CO-SI-CER714300 — Sistema de Gestión de Seguridad de la Información

ISO 9001 — CO-SC 252-1 — Sistema de Gestión de Calidad

ISO 28000 — CO-SS-1102-1 — Sistema de Gestión de Seguridad en la Cadena de Suministros

NORSOK — S-006 — Evaluación del sistema de gestión ambiental y de seguridad y salud ocupacional

ESENCIA — Sello de Sostenibilidad

Programa de Verificación a Proveedores PVP

Operador Económico Autorizado COLOMBIA

Huella de Carbono — Programa de Medición de Huella de Carbono

Premio Internacional "Oscar Alvear Urrutia 2013" Categoría de Excelencia Empresarial

SARLAFT

Corporación FENALCO Solidario, Certificado de Responsabilidad Social

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

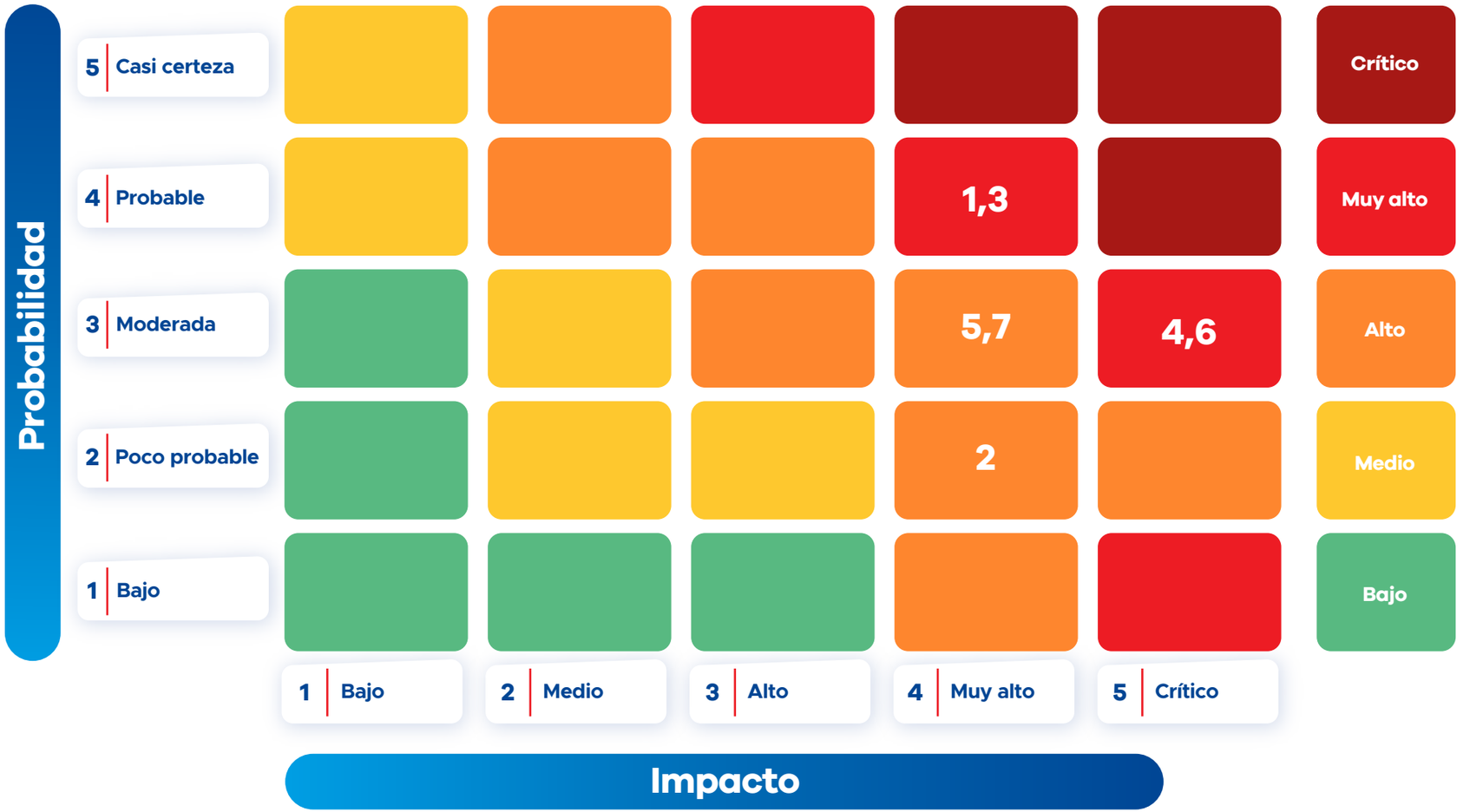
El Grupo Atlas de Seguridad Integral apoyándose en su metodología de riesgos ADMIRA® y en cumplimiento de los estándares establecidos en los sistemas de gestión de calidad como la ISO 9001:2015 y la ISO 31000, la junta directiva con directriz general, determino enfocar la gestión de riesgos corporativos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

TIPOS DE RIESGOS QUE NOS IMPACTAN



MAPA DE
Riesgos 2023



No.	Riesgos
1	Afectación de la información ciberseguridad y protección de datos (*Ransoware, Phishing y Malware*)
2	Fraude, corrupción y otros delitos financieros
3	Cambio regulatorio y cumplimiento normativo
4	Continuidad de Negocio
5	Cambio clímatico, biodiversidad y sostenibilidad
6	Perdida de la información, suplantación por digitalización y tecnologías emergentes (inteligencia artificila y otras)
7	Alta rotación de personal - Baja oferta laboral en el mercado

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, evalua 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 especifico, 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**

GRI 418-1

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 anualmente 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 2023 no se presentaron reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente o pérdida de datos del cliente.

Contenido

DIMENSIÓN
Económica

El Grupo Atlas de Seguridad Integral tiene como principal proyección mejorar y alcanzar un excelente nivel de su EBITDA, meta en la que **Seguridad Atlas** tiene una gran participación en el resultado final.

Estos objetivos están siempre apalancados por nuestros Valores Atlas: SERVICIO, COLABORACIÓN, RESPETO Y CONFIANZA.

2023

ATLAS Seguridad
Nos gusta cuidarte

CRECIMIENTO DE LA Organización

Seguridad Atlas en el transcurso de los últimos años ha venido creciendo de forma alentadora gracias a sus proyectos e iniciativas.

GRI 3-3

Ingresos

Para el 2023 su dinámica de negocios generó ingresos operacionales por valor de **$397.719.460.978,** lo que representa un crecimiento comparado con el año anterior. 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.

Pasivos

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

Patrimonio

El patrimonio de la compañía tiene un crecimiento debido al incremento de la utilidad de la compañía, la cual subió al **$46.899.364.613**

Cantidad	2021	2022	2023
Ventas Netas	$359.438.047.659	$363.978.428.606	$397.719.460.978
Pasivos	$68.829.281.000	$69.524.367.000	$69.848.115.758
Patrimonio	$46.304.438.000	$46.504.439.000	$46.899.364.613

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

VALOR
Económico

GRI 3-3 / 201-1

	2021	2022	2023
VALOR ECONÓMICO DIRECTO CREADO			
Ingresos de Actividades Ordinarias	$359.438.047.659	$363.978.428.606	$397.719.460.978
Ingresos no operacionales y/o financieros	$ 2.114.496.704	$2.533.004.461	$3.886.245.447
TOTAL (VEC)	**$361.552.544.363**	**$366.511.433.067**	**$401.605.706.425**
VALOR ECONOMICO DISTRIBUIDO			
Costos Operacionales	16.369.566.705	40.952.572.476	41.010.114.170
Salarios y Prestaciones Sociales	289.081.521.746	267.713.809.801	297.531.862.560
Pagos al Gobierno	3.779.155.599	3.869.234.275	2.670.069.210
Inversión a la Comunidad	101.054.147	305.727.144	146.625.689
TOTAL (VED)	**$309.331.298.197**	**$312.841.343.696**	**$341.358.671.629**
VALOR ECONOMICO RETENIDO	**$ 52.221.246.166**	**$53.670.089.371**	**$60.247.034.796**



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

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

NUESTROS Colaboradores

GRI 2-7

EMPLEADOS A NIVEL NACIONAL



Durante el año 2022, hubo una disminución en la cantidad de colaboradores de la compañía, debido a terminaciones de contratos con clientes que manejaban un gran volumen de personal, al año 2023 se tuvo un incremento considerable gracias a nuevos acuerdos comerciales.



TOTAL DE EMPLEADOS POR **contrato laboral, edad y género**

GRI 2-7 / 2-8 / 405-1

De los **9.240 empleados**, 3.105 corresponden a contratos a término indefinido. Adicionalmente se cuenta con 3.080 personas con contratos a término fijo y 3.026 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.

Tipo de contrato	Cantidad de personal	%
Indefinido	3.105	33,60%
Termino Fijo	3.080	33,33%
Obra o Labor	3.026	32,75%
Aprendices	22	0,24%
Practicantes	7	0,08%
Total general	**9.240**	**100%**

Rango de edades especial	Hombre	Mujer	Total general
Adulto	5.625	1.182	6.807
Adulto Mayor	1.718	92	1.810
Joven	490	133	623
Total general	**7.833**	**1.407**	**9.240**

Información obtenida desde nuestro ERP E-Satellite y brindada por las áreas de Compensación y Talento Humano de la compañía

COMPOSICIÓN REGIONAL **por empleados y género**

GRI 2-7 / 202-1 / 405-1 / 405-2

Regional/Ciudad	Hombre	Mujer	Total
Reg. Occidente	2.464	635	3.099
Reg. Centro	2.039	358	2.397
Reg. Caribe	785	75	860
Reg. Antioquia	563	74	637
Reg. Eje Cafetero	486	60	546
Reg. Oriente	444	100	544
Reg. Sur	294	17	311
Palmira	292	43	335
Buenaventura	235	30	265
Tuluá	116	10	126
Buga	115	5	120
Total general	**7.833**	**1.407**	**9.240**

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

+30%

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

El ratio base del salario es el SMLV. en el 2023: $1.160.000



CARACTERÍSTICAS
Socio-laborales

GRI 2-7 / 401-1 / 405-1

INGRESO POR RANGO DE EDAD

Regional	17-25	26-30	31-39	40-49	50-59	60-68	Total
RANT	76	89	155	162	134	21	637
RBUG	18	13	29	24	32	4	120
RBUN	43	47	50	58	53	13	265
RCAR	86	149	288	199	126	12	860
RCUN	262	421	683	585	378	66	2.397
REJC	58	61	124	147	120	35	546
ROCC	382	549	747	661	651	107	3.099
RORI	51	83	151	143	101	15	544
RPAL	58	57	75	72	54	19	335
RSUR	18	35	86	104	61	7	311
RTUL	6	21	15	46	32	5	126
Total general	**1.058**	**1.525**	**2.403**	**2.201**	**1.742**	**304**	**9.240**

Información obtenida desde nuestro ERP E-Satellite y brindada por las áreas de Compensación y Talento Humano de la compañía.

TASA POR GÉNERO

Regional	Hombre	Mujer	Total
ROCC	26,67%	6,87%	33,54%
RCUN	22,07%	3,87%	25,94%
RCAR	8,50%	0,81%	9,31%
RANT	6,09%	0,80%	6,89%
REJC	5,26%	0,65%	5,91%
RORI	4,81%	1,08%	5,89%
RSUR	3,18%	0,18%	3,37%
RPAL	3,16%	0,47%	3,63%
RBUN	2,54%	0,32%	2,87%
RTUL	1,26%	0,11%	1,36%
RBUG	1,24%	0,05%	1,30%
Total general	**84,77%**	**15,23%**	**100,00%**

ROTACIÓN DEL Personal

A continuación presentamos las características sociolaborales de la rotación del personal en nuestra organización en el año 2023:

GRI 401-1



Región	Retiros
Centro	**1.194**
Cundinamarca	1.163
Sur	131
Nororiente	**1.495**
Antioquia	661
Caribe	406
Oriente	428
Suroccidente	**1.810**
Buenaventura	59
Buga	29
Eje Cafetero	402
Occidente	955
Palmira	192
Socport	131
Tuluá	43
Total general	**4.499**

RETIRO POR EDAD

Rango de edades	Entre 30 y 50		Mayor de 50		Menor de 30		Total	
Motivos de baja	Retiros	%	Retiros	%	Retiros	%	Retiros	%
Voluntario	1.160	25,70%	107	2,38%	925	20,59%	2.195	48,72%
Terminacion de contrato obra o labor	360	8,00%	58	1,29%	255	5,67%	673	14,96%
Termino fijo	286	6,36%	40	0,89%	234	5,20%	560	12,45%
Voluntario con novedad	181	4,02%	10	0,22%	212	4,71%	403	8,96%
Periodo de prueba	78	1,73%	4	0,09%	105	2,33%	187	4,16%
Justa causa	79	1,76%	13	0,29%	69	1,53%	161	3,58%
Voluntario en periodo de prueba	56	1,24%			43	0,96%	99	2.20%
Sin justa causa	51	1,13%	7	0,16%	23	0,51%	81	1,80%
Pensionado por vejez			63	1,40%			63	1,40%
Contrato de aprendizaje	3	0,07%			42	0,93%	45	1,00%
Pensionado por invalidez	9	0,20%	9	0,20%			18	0,40%
Fallecido	5	0,11%	3	0,07%	2	0,04%	10	0,22%
Mutuo acuerdo	3	0,07	3	0,07%	1	0,02%	7	0,16%
Total	**2.271**	**50,48%**	**317**	**7,05%**	**1.911**	**42,48%**	**4.499**	**100,00%**

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.

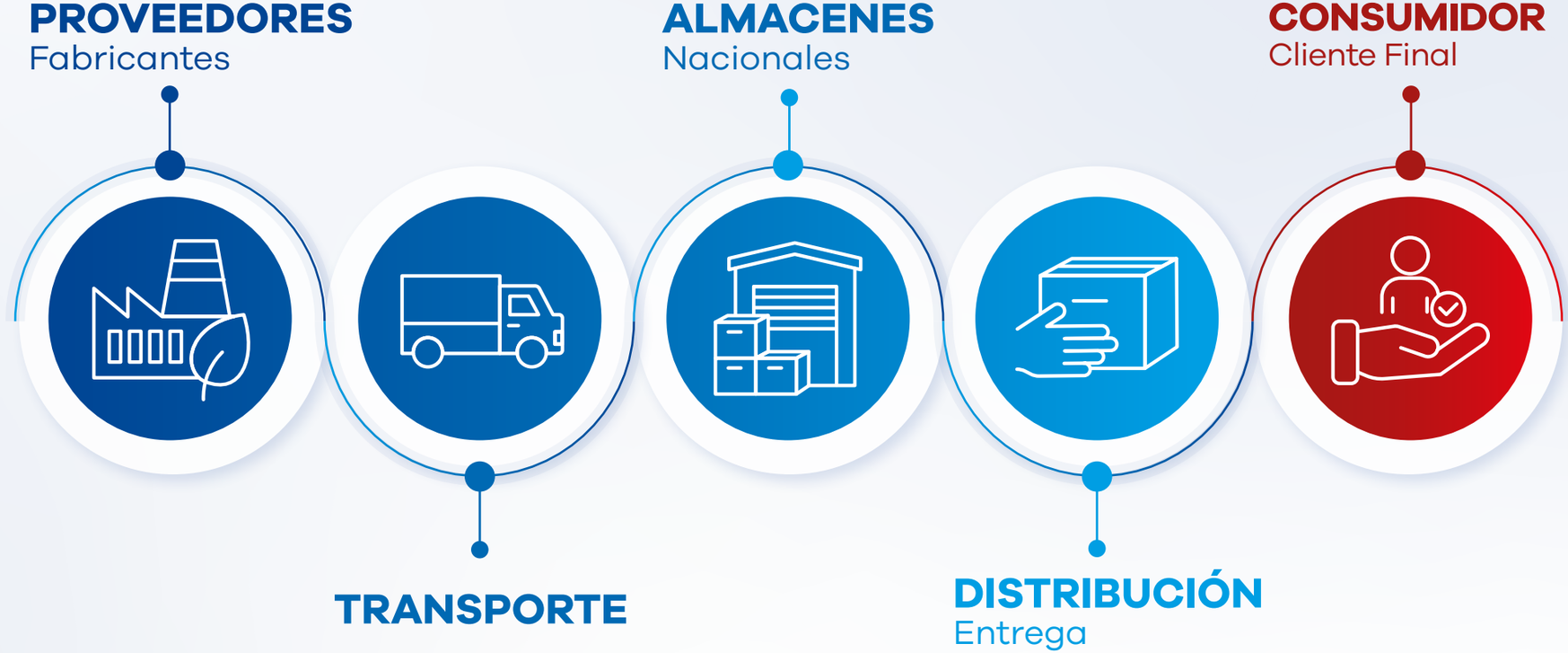
Información obtenida desde nuestro sistema ERP E-Satellite y brindada por el área de Experiencia del Colaborador y Gestión Humana de la compañía.

CADENA DE **Suministro**

GRI 2-6

En nuestro Programa de Responsabilidad Social Empresarial, nos comprometemos a promover una cadena de suministro ética, transparente y sostenible, contribuyendo al bienestar de todos los grupos de Interés y al cuidado del medio ambiente, manteniendo un enfoque centrado en la mejora continua con los estándares establecidos en el Sistema Integrado de Gestión.

La Cadena de Suministro tiene como objetivo principal satisfacer las necesidades de los clientes finales de manera eficiente y satisfactoria. Para lograr este objetivo, es importante asegurar la calidad en cada una de las etapas del proceso:



BUENAS PRÁCTICAS
Compras

GRI 2-6

SELECCIONAMOS
proveedores éticos
y responsables

MINIMIZAMOS
el impacto ambiental

PROMOVEMOS
proveedores locales
y sostenibles

GESTIONAMOS
los riesgos del proceso

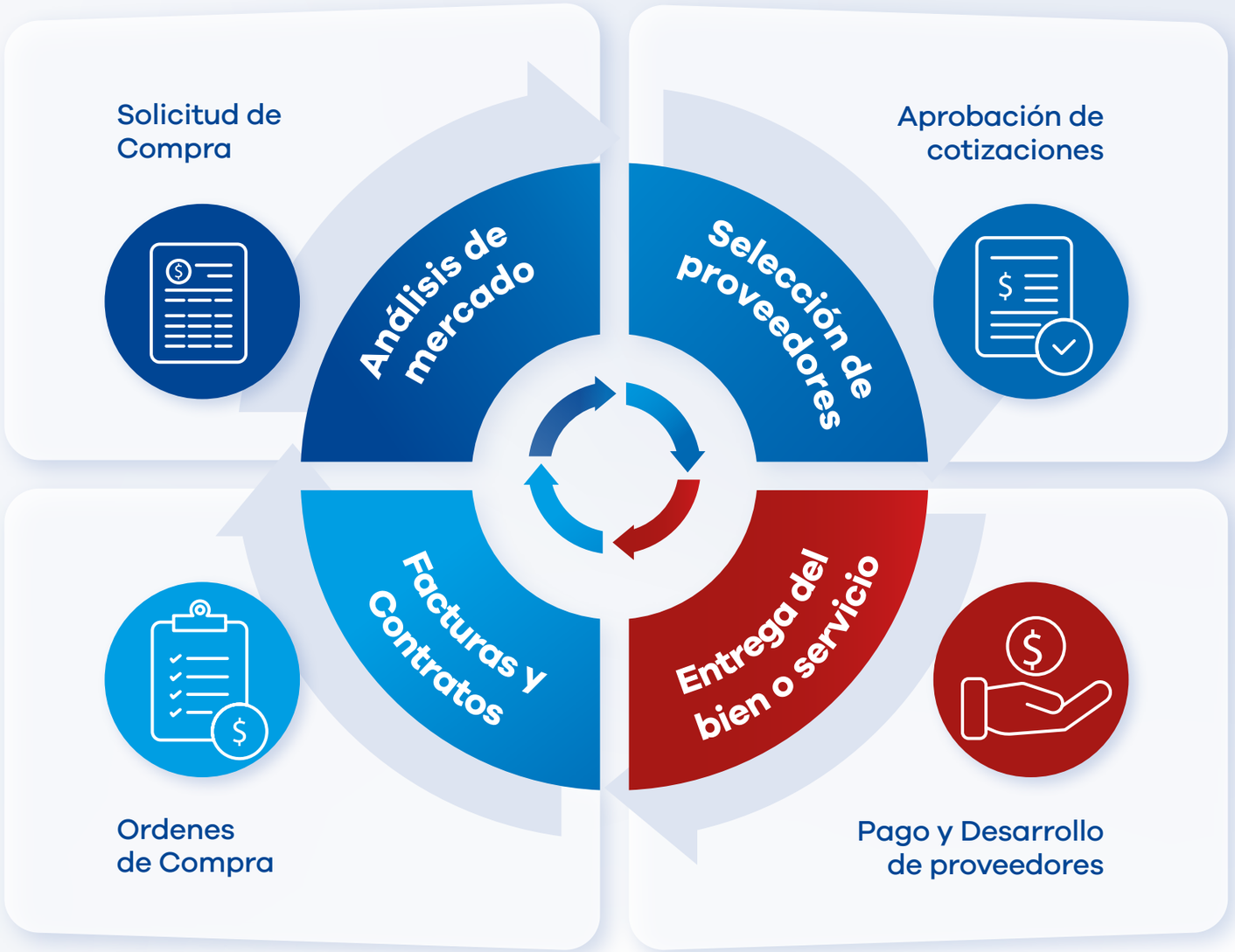
COLABORAMOS
con los stakeholders

Generamos acciones y políticas, procurando el bienestar de todas las partes involucradas en el proceso de compra y abastecimiento.

PROCESO DE **Compras**

GRI 2-6

Un proceso estandarizado que garantiza el cumplimiento de nuestros objetivos y el desarrollo de nuestros proveedores:



CAMBIOS EN LA **Cadena de suministro**

GRI 2-6

Se han 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.

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



Para el año 2023 no se presentaron cambios dentro de nuestra cadena de suministro.

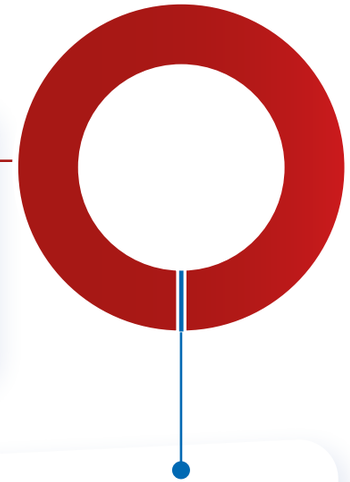
PROPORCIÓN DE GASTOS EN **Proveedores locales e internacionales**

GRI 2-6 / 204-1

Regional	%
Occidente	26,0%
Sede nacional	18,3%
Cundinamarca	17,9%
Caribe	12,4%
Antioquia	8,0%
Oriente	7,0%
Eje cafetero	3,4%
Sociedad portuaria	1,8%
Sur	1,5%
Buenaventura	1,4%
Palmira	0,9%
Tulua	0,8%
Buga	0,6%

99,91%
Compras Nacionales

El porcentaje de productos y servicios a nivel local que se compraron durante el año 2023, representó el 99,91%, en adquisiciones con operaciones significativas en cada una de ellas.



0.09%
Compras Internacionales

El porcentaje de productos y servicios contratados a nivel Internacional durante el 2023 representó el 0,09% para nuestros procesos operacionales.



Se definen como Locales, aquellos proveedores que se han desarrollado en el territorio Nacional.

Se define como operaciones significativas a aquellas ubicaciones representativas locales donde se ha tenido mayor participación.

ATLAS
Clase mundial

DIMENSIONES

- Generación **DE VALOR** económico
- **INNOVACIÓN** y desarrollo de conocimiento
- Responsabilidad social y clima laboral **POSITIVO**
- Tecnología de punta y **MEJORES PRÁCTICAS** administrativas
- **DIFERENCIACIÓN**
  - Portafolio de productos y servicios **COMPETITIVOS**

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**

GRI 2-25

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.



PRINCIPIOS DEL **Pacto Global**

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

Anticorrupción

Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

MEDIO Ambiente

Principio 7: Las Empresas deberán apoyar un enfoque de precaución respecto a los desafíos del medio ambiente.

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente



DERECHOS Humanos

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.

ESTÁNDARES Laborales

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.

Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

En este informe podrá encontrar todas las prácticas de la compañía alineadas a cada uno de los principios del Pacto global de la ONU.

PRINCIPIOS O INICIATIVAS **Voluntarias**

GRI 2-25

CORPORACIÓN FENALCO SOLIDARIO

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

DAGMA

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



AFILIACIÓN A **Asociaciones**

GRI 2-28

El 2023 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

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 en la organización.

COLABORADORES

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

CLIENTES
y Relaciones de Negocio

Atlas no establece relaciones comerciales con los clientes que se encuentren 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.



ENTORNO
y Comunidad

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

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.

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 funcionamientode nuestra compañía.

¿Cómo reportar?

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

lineaeticaseguridad@atlas.com.co

Recuerda siempre...

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

¡ESTAMOS PARA ESCUCHARTE!

Certificados en ISO 18788.
Consulta nuestro Código de Ética en nuestra página web. www.atlas.com.co



PASO A PASO DE UN

Reporte en nuestra Línea Ética

1 | Recepción

Se recibe tu reporte en la cuenta de correo:
lineaeticaseguridad@atlas.com.co

2 | Confirmación

Se confirma la recepción de tu comunicación en la cuenta de la línea.

3 | Entrevista

De ser necesario, se realiza entrevista personal o telefónica para ampliar información.



¡RECUERDA QUE TUS REPORTES SON COMPLETAMENTE CONFIDENCIALES!

4 | Análisis

Se analiza tu comunicación para validar si el asunto es competencia del Comité de Ética, escenario en el cual, este se reúne para evaluar el caso.

5 | Respuesta

En todo caso, se emite una respuesta a la cuenta de correo desde la cual se realizó el reporte.

GESTIÓN
Línea Ética 2023

GRI 3-3



TOTAL CASOS PRESENTADOS

Casos	Cantidad	% participación
Abiertos	0	0%
No Aplica	4	0%
Cerrados	2	100%
Total	**6**	**100%**

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

Todos los casos del año 2023 han sido cerrados (100%).

- Nuestros reportes se realizan semestralmente y nos permiten documentar los casos reportados por grupos de interés, de los cuales, tal como se evidencia en el consolidado, los que si aplican a línea ética, han sido cerrados.
- En relación con los dos (2) casos objeto de profundización por parte del Comité de Ética, fue posible establecer que si bien no se identificó ninguna conducta contraria a las normas y políticas en materia de ética, corrupción y soborno establecidas en la Compañía, era necesario implementar medidas de retroalimentación a los equipos de trabajo sobre la situación planteada a modo de lección aprendida con el fin de mejorar la comunicación y percepción de los procesos.
- Respecto de los cuatro (4) casos que no cumplían con ningún elemento o prueba para ser conocido por el Comité de Ética, se pudo establecer que, tres (3) de ellos se encontraban relacionados con peticiones de origen particular, razón por la cual se realizó el traslado correspondiente a las áreas responsables de su atención. El otro caso (1) estaba dirigido a Transportadora de Valores Atlas Ltda., por lo cual se encaminó para su atención.
- Encontramos que hay (0) cero casos con injerencia en violación de DDHH.

LUCHA CONTRA LA **Corrupción y discriminación**

GRI 3-3 / 205-2 / 205-3

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

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.

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



Durante el periodo de la vigencia del reporte, año 2023, no se identificaron, ni se presentaron casos de discriminación, ni de corrupción.

GOBIERNO Corporativo

GRI 2-9

Durante el año 2023, se dio nuestra reestructuración organizacional, dando paso a 4 nuevas gerencias de unidades de negocio y producción y cadena de suministro

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



ÓRGANOS DE **Gobierno corporativo**

GRI 2-9 / 2-10 / 2-11

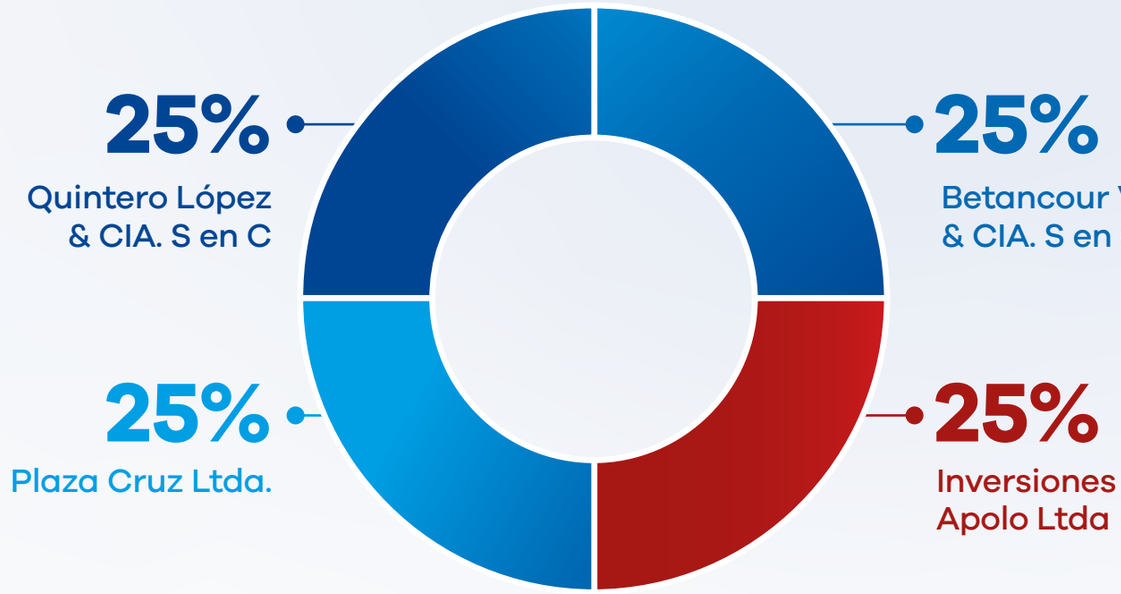
Seguridad Atlas es una de las empresas pertenecientes al Grupo Atlas de Seguridad Integral, es una sociedad limitada que cuenta con los siguientes órganos institucionales que apoyan la gestión de su actividad.

El máximo órgano de gobierno de la compañía es la Junta de Socios, cuyas funciones se encuentran descritas en los estatutos de la sociedad. Así mismo, 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 2023, no se contó con inclusión de nuevos socios y la composición societaria continua siendo la siguiente:



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

JUNTA Directiva

GRI 2-9 / 2-10 / 405-1

La Junta Directiva de la compañía está compuesta 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, cuenta con un representante legal para asuntos judiciales y laborales.

NUESTRA JUNTA DIRECTIVA

Nombres	Año de Ingreso a la Junta
Juan Jose Plaza Cruz	2017
Bernardo Quintero Balcazar	2020
Álvaro Payeras Tenorio	2023
Iván López Arango	2023
Pedro J. Uribe Bermúdez	2023

DIVERSIDAD EN ÓRGANOS DE GOBIERNO JUNTA DIRECTIVA

Sexo Hombre 5 Mujeres: 0

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.

CÓMITÉS
Junta Directiva

GRI 2-9

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 genero o etnia.



1

Comité Financiero, de Auditoria 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

2

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.

3

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**

GRI 2-12 / 2-13

- Conforme a los estatutos de la Compañía, la junta de socios en las 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 de la organización. Mientras tanto, 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 y 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 administración a través de una coalición crítica desarrolla, promueve e implementa la estrategia emergente de la organización en la cual se garantiza la representación de todos los grupos de interés.
- 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. Los delega en la Junta Directiva y recibe informes periódicos a demás de sesiones ampliadas de junta donde participan y tienen la oportunidad de evaluar la eficacia de los procesos.
- 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. El transcurrir normal de los negocios y el relacionamiento con los principales Grupos de Interés es delegado en la Junta Directiva y la Gerencia General, quienes mantienen estrecho relacionamientos con trabajadores, proveedores, Gobierno y clientes.

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

GRI 2-14

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

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.

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 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.



CONFLICTO DE **Intereses**

GRI 2-15



Todos los miembros de la Junta Directiva en su carta de aceptación al cargo, manifestaron no estar incursos 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 2023, no se reportó ningún caso de conflicto de interés.

PROCESO PARA COMUNICAR PREOCUPACIONES CRÍTICAS AL **Máximo órgano de gobierno**

GRI 2-16

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.

Durante 2023 no se recibieron o identificaron inquietudes críticas.



CONOCIMIENTOS COLECTIVOS DEL **Máximo órgano de gobierno**

GRI 2-17 / 2-26

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.



Adicionalmente, Se realizan sesiones con invitados especiales sobre temas de Geopolítica, reformas legales y temas de interés. En 2023 estuvieron invitados:

Diego Valdivieso
de Scola Abogados en materia de asuntos laborales.

Vicente Carvajal
de MARQAS en generación de valor y propósito Transformador

Alejandro Salazar
en Estrategia Emergente

Alejandro Ossa
de Invest pacific sobre Competitividad Regional

Sergio Guzmán
de Colombia Risk Analysis sobre geopolítica nacional.

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

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL **Máximo órgano de gobierno**

GRI 2-18



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 son anuales al cierre de la vigencia fiscal y se realizan a modo de auto evaluación y evaluación interna que efectuada por los propios miembros del Directorio y por los representantes de la Administración. Excepcionalmente y cuando las condiciones lo requieran se realiza de manera externa conforme el Reglamento Interno de Junta Directiva.

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. En los informes anuales se registran las medidas implementadas conforme aspectos de mejora identificados en vigencias anteriores y su efectividad.

POLÍTICA Y PROCESO DE REMUNERACIÓN

Gobierno corporativo

GRI 2-19 / 2-20 / 2-21

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 a las gestiones en los Comités. A través de un análisis comparativo de mercado sobre pagos de juntas directivas, se garantiza que los honorarios reconocidos sean competitivos y se pregunta a los directores si están satisfechos con su remuneración en la evaluación anual.

No existe comité de remuneración para honorarios de Junta Directiva, sin embargo, un **experto 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 y se registra en actas de sesión ordinaria donde se realiza el nombramiento de los directores y se fija su remuneración

COMPROMISOS Y **Políticas**

GRI 2-23 / 2-24

- **Reglamento interno de Junta Directiva.**
- **Estatutos.**
- **Código de Buen Gobierno.**
- **Código de ética.**
- **Manual SIPLAFT.**
- **Manual de comunicaciones.**

El máximo nivel de la organización ha aprobado cada uno de los compromisos y políticas expuestos. En su gran mayoría son de acceso público a través de nuestra página web www.atlas.com.co y son divulgados de manera periódica a todos nuestros grupos de interés a través de nuestros medios de comunicación interna y externa.

INCORPORACIÓN DE LOS COMPROMISOS Y POLÍTICAS:

- La secretaria general es quien revisa las normas con potencial impacto en las Directrices de Junta Directiva y busca la integración con los compromisos y políticas corporativas.
- A través de políticas y procedimientos, se asigna responsabilidades para aplicar los compromisos en los diferentes niveles de la organización a través de programas, cumplimiento de normativa legal y seguimiento de compromisos legales.
- Los compromisos en las estrategias organizativas y las políticas y los procedimientos operativos se integran a través de Matrices de cumplimiento legal, políticas, procesos y procedimientos.
- Los compromisos con nuestras relaciones comerciales se aplican a través de compromisos contractuales y capacitación del equipo comercial
- La formación sobre la aplicación de los compromisos que imparte la organización se realiza a través de capacitaciones, inducciones, reinducciones y Campus Virtual.

AFILIADOS Sindicales

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

GRI 2-30

TOTAL AFILIADOS SINDICALES 2023

Entidad	A diciembre de 2023
SINTRA-ATLAS	130
SINTRAVIESCOLS	460
SINALTRASEP	32
SINPROSEG	13
SINUVICOL	40
SINTRAVIP	38
USO-SUO	81
SINTRAUNISEGURIDAD	17
SINTRASECOL	3
UNSITRASEG	42
USSP	176
ASPETROL	3
SINDISPETROL	18
Total asociados por entidad	**1135**
Total asociados real	**951**
Indicador sindical	**10,1%**

TOTAL AFILIADOS CONVENCIONADOS 2023

Convencionados	A diciembre de 2023
SINTRA-ATLAS	130
SINTRAVIESCOLS	460
SINALTRASEP	32
SINPROSEG	13
USO-SUO	81
SINTRAUNISEGURIDAD	17
UNSITRASEG	42
USSP	176
SINTRAVIP	38
SINUVICOL	40
SINTRASECOL	3
Total convencionados	**1032**
Porcentaje	**11,0%**

El porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos en el año 2023 fue del 11%

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

CUMPLIMIENTO DE LA **Legislación y las normativas**

GRI 2-27

- No contamos con casos de incumplimientos significativos de la legislación.
- No tenemos registro de multas impuestas en la vigencia 2023.

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

- En el año 2022, no tuvimos casos registrados de incumplimiento de la legislación y las normativas
- 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

Con relación a cada dimensión económica, social y ambiental, la compañía ha identificado sus grupos de interés y subgrupos, los cuales tienen un relacionamiento directo o indirecto con los diferentes ámbitos que desarrolla en el desempeño de sus actividades.

GRI 2-29

Dimensión	Ámbito	Grupos de interés	Subgrupos
Económico	Prácticas de gobernanza en la empresa	Gobierno Corporativo	Socios Junta Directiva Alta Gerencia
	Prácticas con Clientes	Clientes y usuarios	Tamaño: Diamond, Gold, Silver, Bronce Unidad de Negocio Naturaleza de la organización: Pública o privada
	Prácticas con Proveedores	Proveedores y contratistas	Apalancados Estratégicos Críticos No críticos
Social	Prácticas Laborales y DDHH	Empleados	Personal Administrativo Personal Operativo Familia de Colaboradores
	Prácticas de cumplimiento legal	Estado	Organismos de control (Ministerios y Superintendencias) y judiciales Fuerza del Estado y/o Red de apoyo: Policía Nacional y Ejercito Nacional Entes territoriales (alcaldía y gobernaciones)
	Prácticas con la Comunidad-Sociedad	Comunidad	Acorde a la naturaleza de nuestra organización: Ejercito, Policía, Fuerza Área, Fundaciones. Cultura y Arte: Museo / Fundaciones sin animo de lucro Por zona de influencia: juntas de acción comunal cercana a sede y entorno de operación
Medio ambiente	Prácticas Ambientales	Medio Ambiente	Emisión Huella de Carbono Tipo de residuo: Peligroso o no peligroso Consumo de energía y agua

NUESTROS
Grupos de interés

GRI 2-29

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 evidenciara 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.

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.

Tomado de la metodología de: MANUAL PARA LA GESTIÓN DEL RELACIONAMIENTO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS (STAKEHOLDERS) PARA LAS PYMES EN COLOMBIA. Universidad EAN

GRI 2-29

Durante el año 2023, 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 cruza como variables importantes:

- Grupos de interés elegidos.
- Subgrupos.
- Criterios.

Grupos de interés	Subgrupos	Criterios					Triada de relacionamiento		
		Toma de decisiones	Obtención de ingresos	Operación del negocio	Estrategia empresarial	Reputación	Puntuación	Categoria	Ponderación Final
Gobierno Corporativo	Socios	4	3	2	4	5	18	Importantes	20,3
	Junta Directiva	5	3	3	5	5	20	Esenciales	
	Alta Gerencia	5	4	4	5	5	21	Esenciales	
Clientes y usuarios Usuarios y Clientes	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
	Estrategicos	3	3	4	3	4	16	Importantes	
	Criticos	3	3	4	3	4	18	Importantes	
	No criticos	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: Policia Nacional y Ejercito Nacional	2	2	3	2	3	12	Básicos	
	Entes territoriales (Alcaldias y gobernaciones) y Entes Judiciales	2	2	2	2	3	11	Básicos	
Comunidad	Acorde a la naturaleza de nuestra organización: Ejercito, Policia, Fuerza Área, Fundaciones, Gremios	2	2	2	3	3	12	Básicos	10
	Cultura y Arte: Museo / Fundaciones sin animo de lucro	2	2	2	2	2	10	Básicos	
	Por zona de influencia: juntas de acción comunial cercana a sede y entorno de operación	2	2	2	2	2	10	Básicos	
Medio Ambiente	Emision 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	

ATENCIÓN A
Grupos de interés

GRI 2-29

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:

1 PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN
Esenciales e importantes

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

2 SEGUNDO NIVEL DE ATENCIÓN
Básicos

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



Materialidad

PROCESO DE ELABORACIÓN DEL INFORME

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 mas rescatables; entre ellos incluimos algunos que surgieron como referencia de las diversas revisiones y evaluaciones que nuestro programa de RSE tuvo durante el periodo 2022-2023 y con ellas la calificación de los estándares de la ISO 26000 realizada por ICONTEC.

La elaboración de este informe incluye a todos los grupos de interés, teniendo como principal al público interno, ya que la organización cuenta con más de 9.000 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.

1. Reunión de los aspectos materiales y temáticas a tratar en el informe por parte del comité de sostenibilidad y RSE (en esta reunión se definió mantener durante este año los aspectos materiales y grupos de interés).
2. Reunión con los responsables de cada proceso para asignar responsabilidad y solicitar información.
3. Recolección de la información y revisión de la misma.
4. Revisión final por parte del comité de sostenibilidad y RSE y luego por los responsables de cada proceso.
5. Revisión por parte de la Alta Gerencia y presentación a junta directiva.
6. Diseño, impresión y divulgación a todos los grupos de interés de la Organización.



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

1 Precisión

La información comunicada es **precisa y detallada** para que los grupos de interés puedan evaluar el desempeño de la organización.

2 Equilibrio

Se reflejan los **aspectos positivos y negativos** del desempeño de la organización.

Se menciona oportunidades de mejora del año 2023 y el trabajo realizado para fortalecerlas.

3 Claridad

Todo dato o información suministrada es puesta **en contexto** para lograr ser más comprensible.

4 Comparabilidad

Al presentar un dato del 2023, es **comparado con el año anterior** (o dos años anteriores), para analizar los cambios que se hayan presentado.

5 Fiabilidad

Se presentan **soportes de los datos** para ser verificados.

6 Puntualidad

Los datos corresponden a la **gestión del año 2023.**

ASPECTOS Generales

GRI 3-1 / 3-2

Durante el año 2023 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.

Nuestra gente

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

Proveedores

Se mantuvieron los aspectos de materialidad tal como se 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**

GRI 2-4 / 2-5 / 3-2

- Los aspectos para determinar la materialidad siguen siendo el eje central de este informe de sostenibilidad y responsabilidad social 2023.
- 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 año 2022, con el objetivo de cumplir con el principio de comparabilidad para los indicadores reportados en el 2023.

ASPECTOS
Materiales

GRI 3-1 / 3-2

Estos temas y preocupaciones han sido señalados a través de la participación de nuestros grupos de interés y se les ha dado tratamiento y respuesta mediante los programas organizacionales desarrollados para este fin, los cuales están contenidos en el reporte de sostenibilidad, como por ejemplo la encuesta del cliente externo, encuesta de clima organizacional, acuerdos de negociación colectiva, aspectos relevantes evaluados en Comité de Junta Directiva y Comité de Gestión de la Gerencia General, Comité de Gestión de Línea Ética, entre otros.

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

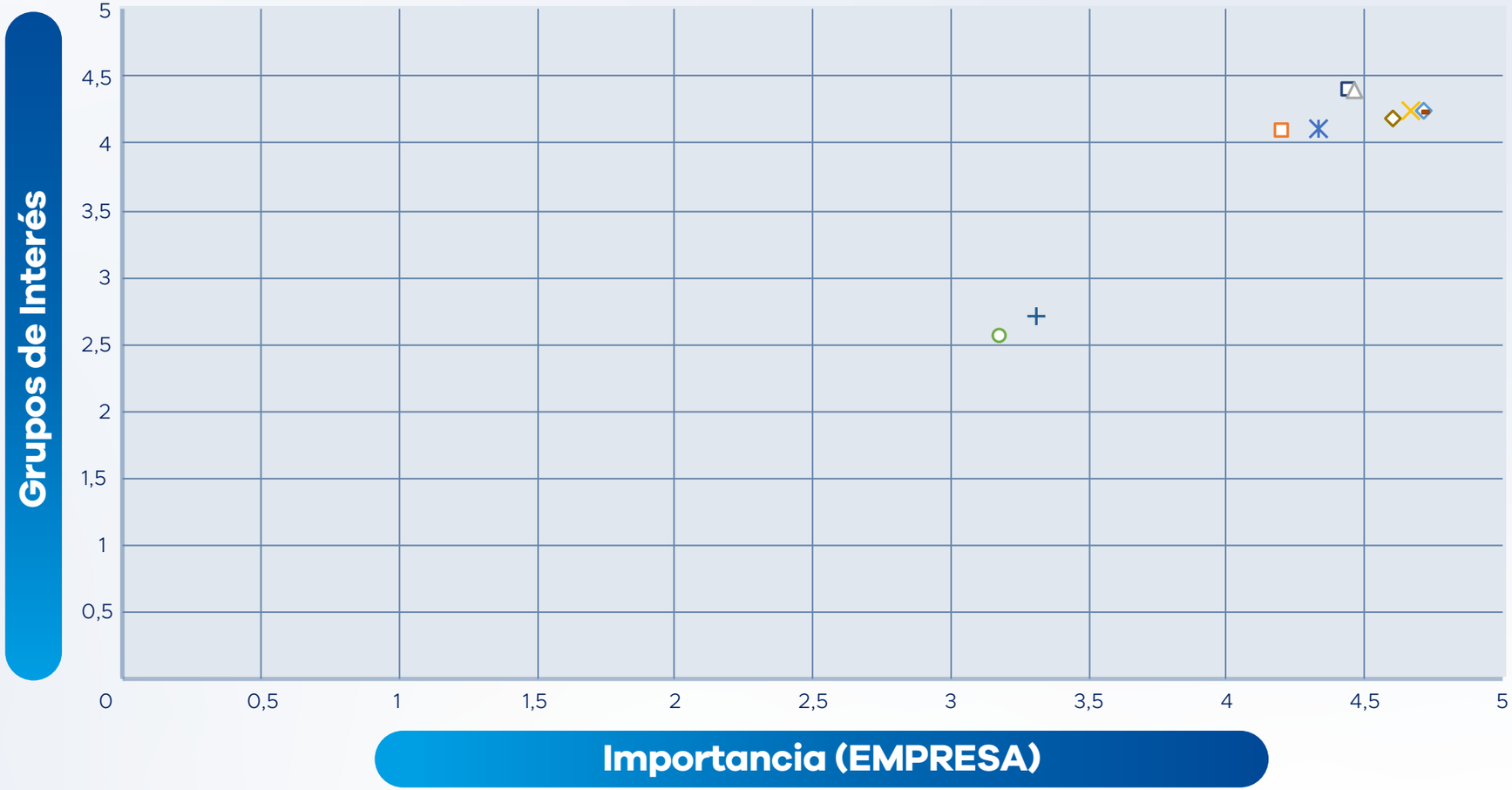
1. **Desempeño Económico**
2. **Corrupción**
3. **Debida diligencia de Derechos Humanos**
4. **Desigualdad y Discriminación**
5. **Formación, Enseñanza y Bienestar**
6. **Consumo de Agua y Energía**
7. **Huella de Carbono**
8. **Riesgos Salud y Seguridad de los Empleados**
9. **Innovación**
10. **Oportunidades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

PRIORIZACIÓN
Materialidad

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

GRI 3-1 / 3-2 / 3-3

- **Desempeño económico**
- **Innovación**
- **Oportunidades en la prestación de 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

GRI 3-1 / 3-2 / 3-3

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 nuestro 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 SIPLAFT 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.

GRI 3-1 / 3-2 / 3-3

Derechos humanos

Impacto interno

DEFINICION: 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

DEFINICION: 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.

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

Formación, enseñanza y bienestar

Impacto interno

DEFINICION: 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.

GRI 3-1 / 3-2 / 3-3

Consumo de agua y energia

Impacto interno y externo

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

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

Huella de carbono

Impacto interno y externo

DEFINICIÓN: En Seguridad Atlas, la huella de carbono nace como una medida de cuantificar y generar un indicador del impacto que nuestra actividad tiene sobre el cambio climático. La huella de carbono se define como el conjunto de emisiones de gases de efecto invernadero producidas, directa o indirectamente, por nuestra organización, en términos de CO2.

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

Riesgos, salud y seguridad de los empleados

Impacto interno

DEFINICION: En Atlas se considera como un aspecto importante la salud integral, la seguridad y el bienestar del colaborador. La identificación de los peligros y la participación de los colaboradores en este proceso, es uno de los ejes principales de SST. Permitiendo así, generar estrategias para la reducción de la accidentalidad y la gestión y control de los riesgos prioritarios como: locativo, tránsito, público y mecánico.

IMPORTANCIA: Para nuestra empresa la salud integral, la calidad de vida, el bienestar y la seguridad de nuestros colaboradores 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.

GRI 3-1 / 3-2 / 3-3

Innovación

Impacto Interno y externo

DEFINICION: 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.

GRI 3-1 / 3-2

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 Ambiental

En un mundo cada vez más consciente de los desafíos ambientales, en Atlas Seguridad hemos asumido el compromiso de liderar el cambio hacia la sostenibilidad. Nos enorgullece presentar nuestro enfoque integral hacia la gestión ambiental, arraigado en la creencia de que nuestro entorno es un todo interconectado. Al abrazar el Sistema de Gestión Ambiental, no solo cumplimos con los requisitos legales vigentes, sino que también integramos la sostenibilidad en nuestros objetivos corporativos estratégicos.

2023

ATLAS Seguridad
Nos gusta cuidarte

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

Nuestra visión va más allá de la mera conformidad; buscamos fomentar una cultura de prevención y buenas prácticas entre todas nuestras partes interesadas. A través de la reducción y mitigación de los impactos ambientales derivados de nuestras operaciones, nos esforzamos por proteger y preservar nuestro preciado medio ambiente.

La Gestión Ambiental que practicamos está perfectamente alineada con los objetivos estratégicos de nuestra compañía. Nos comprometemos a medir y dar seguimiento continuo a nuestro desempeño ambiental, garantizando así la efectividad de nuestro Sistema de Gestión Ambiental. Este compromiso se refleja en la implementación constante de diversos programas y campañas diseñados para promover prácticas sostenibles en todo nuestro quehacer empresarial. Conscientes de que cada acción cuenta, Atlas Seguridad se compromete a seguir liderando el camino hacia un futuro más verde y próspero para las generaciones venideras.

Durante el año 2023 la compañía no tuvo ninguna sanción por incumplimiento de la legislación y normativa ambiental



PROGRAMAS Y CAMPAÑAS **de sensibilización ambiental**



Generamos 8092 kg de residuos aprovechables

entre los que se encuentran: cartón, papel, archivo, plástico, periódico, plegadizo y chatarra. Estos residuos los entregamos a empresas de reciclaje y a recicladores de oficio para su recuperación y posterior aprovechamiento, disminuyendo la cantidad de residuos que llegan a rellenos sanitarios.

Entregamos 1775 kg de Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEES)

a la Fundación Puntos Verdes Lito, pilas, baterías, tóner de impresión y lámparas fluorescentes, obteniendo **246.350 puntos verdes**, los cuales fueron donados a la Fundación Low *Carbon City* quienes busca generar soluciones para abordar el cambio climático en las ciudades y Fundación *Amatea* quienes lideran procesos de restauración ecológica participativa y regeneración ambiental en el territorio nacional.

Cumplimiento de los requisitos legales aplicables y sensibilización a nuestros colaboradores logrando así una cultura sostenible.

Recuperamos 3,02 toneladas de residuos textiles (dotación)

que anteriormente se incineraban; aportando a la economía circular y beneficiando a poblaciones vulnerables.

Dentro de los cambios que se han incorporado en la empresa, **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.

Se sembraron 60 árboles en el Bosque Renace en Bogotá

en compañía del grupo Enel, de especies guayacán amarillo, guayacán rosado, guamo machete, vainillo, cedro rosado, nogal, cachimba y carbonero; promoviendo la restauración ecológica, generando compromiso y responsabilidad ambiental a través de la mitigación de los efectos de cambio climático y contribución a la restauración de cuencas hídricas.

Energía



AVANCES EN EL DESEMPEÑO AMBIENTAL

GRI 3-3/ 302-1

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 5% del consumo de energía kwh en comparación con el año anterior. Como observamos en la gráfica, se produjo un incremento del 5,78% en la desviación durante los dos periodos comparados, **lo que significa que no se cumplió con la meta de reducción.**

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

- 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.
- Detección de fugas energéticas (equipos que generan mayor consumo).
- Reposición de equipos de tecnología obsoleta que generan mayor consumo.

% DE DESVIACIÓN COMPARATIVO CONSUMO DE ENERGÍA AÑOS 2022-2023



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

INTENSIDAD
Energética



GRI 3-3 / 302-1

Sedes	Energia kHv
Bogota	93823
Cali	618359
Medellin	110091
B/quilla	71982
B/manga	54255
Buga	17258
Palmira	20374
Tulua	19490
B/vtura	27773
Apartado	4365
Armenia	670
Cartagena	28251
Cartago	1362
Cucuta	5178
Ibague	13883
Manizales	2279
Popayán	6043
Sant quili	3205
Sta marta	8351
Villavivencio	1426
Pereira	63320
Total	**1171738**

Regionales	Personal administrativo
Cali	252
Bogota	97
Ibague	8
Antioquia	49
Costa atlantica	41
Santanderes	21
Eje cafetero	23
Palmira	8
Buenaventura	9
Tulua	9
Buga	2
Popayan	7
Total	**526**

Total consumo KHW	**1.171.738**
Total personal administrativo	**526**
Intensidad energetica	**2228**

2.228 Kwh
por empleado durante el año
2023
a Nivel Nacional

1.999 Kwh
por empleado durante el año
2022
a Nivel Nacional

1.705 kwh
por empleado durante el año
2021
a Nivel Nacional

La Intensidad Energética de Atlas Seguridad durante el periodo del año 2023 fue de 2.228 kwh por empleado del área administrativa; como numerador se tomó 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

GRI 3-3 / 303-5

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^3 en comparación con el año anterior. Como observamos en la gráfica se produjo **una disminución del 4,63 % 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

% DE DESVIACIÓN COMPARATIVO CONSUMO DE AGUA AÑOS 2022-2023



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

Agua

GRI 3-3 / 303-5

Teniendo de referencia los objetivos del programa de Gestión Ambiental, presentamos nuestro desempeño en consumo de agua:

7751 m³
durante el año
2023
a Nivel Nacional

8127 m³
durante el año
2022
a Nivel Nacional

Sedes	Agua m³
Bogota	767
Cali	2867
Medellin	858
B/quilla	944
B/manga	23
Buga	181
Palmira	98
Tulua	171
B/vtura	626
Apartado	32
Armenia	7
Cartagena	156
Cartago	210
Cota	0
Cucuta	117
Ibague	156
Manizales	66
Popayán	108
Sant quili	29
Sta marta	75
Villavivencio	31
Pereira	229
Total	**7751**

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 brindada por el área de SSTYA de la compañía.



Emisiones directas de GEI

AVANCES EN EL DESEMPEÑO AMBIENTAL

GRI 3-3 / 305-1

El año de medición para el inventario de GEI fue 2023, tomando como período de reporte desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre.

Se reportan en la medición GEI tales como: O2, CH4, N2O, NF3, SF6, HFC y PFC.

En Seguridad Atlas, nuestro objetivo es reducir los niveles de contaminación derivados de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) generadas por nuestras actividades. Para lograrlo, establecemos los parámetros necesarios para medir nuestra huella de carbono, lo que nos permite desarrollar estrategias efectivas para mitigar y adaptarnos al cambio climático.

EMISIONES DIRECTAS

Año	tCO2e	% Total de emisiones
2022	3380,21	91,47%
2023	3439,42	94,08%

COMPARATIVO EMISIONES DIRECTAS AÑOS 2022 - 2023



Emisiones directas de GEI



AVANCES EN EL DESEMPEÑO AMBIENTAL

GRI 3-3 / 305-1

Se continúan generando estrategias de mitigación y reducción de nuestra huella de carbono.

PROTOCOLO

Se utilizó el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero (GHG Protocol) el cual es un estándar internacional para la contabilidad corporativa y la norma ISO 14064-1:2018 para la elaboración de la cuantificación de GEI.

METODOLOGÍA DE CUANTIFICACIÓN

La fórmula empleada para el cálculo del inventario GEI de la Organización es:

Emisiones de OC2 equivalentes= Datos de actividad x Factor de conversión (si aplica) x Factor de emisión.

- Para los combustibles fósiles se utilizaron los diferentes factores de emisión publicados FECOC.
- La generación de electricidad para Colombia está determinada por los generadores hidroeléctricos, térmicos y pequeños generadores y cogeneradores.
- Para el cálculo de emisiones indirectas se tomó el dato publicado por XM S.A. E.S.P. articulado con la UPME para obtener un factor unificado de emisiones de CO2 y la cuantificación GEI, producto de la generación de energía eléctrica del país en el Sistema Interconectado Nacional (SIN).

LAS EMISIONES DIRECTAS TUVIERON UN AUMENTO DE 1,75% CON RESPECTO AL AÑO 2022 DEBIDO A:

Incremento del consumo de gasolina corriente por subsidio de transporte otorgado por la organización, el cual está asociado al crecimiento del parque vehicular en las grandes ciudades del país, impactando los tiempos de desplazamiento para ejecutar las labores de la Compañía.

CONSUMOS DE Combustible

Disminución del 40% en la cantidad de consumo de combustible en Julios.

GRI 3-3 / 305-1

CONSUMO DE COMBUSTIBLE 2022

Cantidad de Combustible Galones	16.014,04
Cantidad de Combustible Julios	2.110.009.778.640

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 2023 se inició la gestión para la implementación de los planes de movilidad sostenible.

CONSUMO DE COMBUSTIBLE 2023

Sede	Tipo de vehículo o equipo	Nombre del combustible	Cantidad de Combustible Galones	Cantidad de Combustible Julios
Bogotá	Automóvil particular	Gasolina Motor	279,426	36.817.103.880
	Motocicleta	Gasolina Motor	273,382	36.020.812.320
	Automóvil particular	Gasolina Motor	132,523	17.461.230.480
	Automóvil particular	Gasolina Motor	609,217	80.270.431.920
	Automóvil particular	DIESEL	19,060	2.511.345.600
	Automóvil particular	Gasolina Motor	62,133	8.186.644.080
	Automóvil particular	DIESEL	774,369	102.030.859.440
	Motocicleta	Gasolina Motor	65,539	8.635.418.640
	Automóvil particular	Gasolina Motor	981,616	129.337.724.160
	Automóvil particular	Gasolina Motor	671,317	88.452.727.920
	Automóvil particular	Gasolina E10 (Comercial)	731,26	96.350.422.320
Cali	Automóvil particular	Gasolina E10 (Comercial)	664,21	87.516.309.600
	Automóvil particular	Gasolina E10 (Comercial)	3.198,00	421.368.480.000
	Motocicleta	Gasolina E10 (Comercial)	54,52	7.183.555.200
	Automóvil particular	Gasolina E10 (Comercial)	328,69	43.308.194.400
Medellín	Vehículos propios	Gasolina E10 (Comercial)	758,16	99.895.688.640
	Plantas eléctricas fijas	Diesel B2 (ACPM)	5,00	658.800.000
Total			**9.608,423**	**1.266.005.748.600**

Contenido

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.

2023



ATLAS
Seguridad
Nos gusta cuidarte

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

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



AUSENTISMO DE PERSONAL POR Enfermedad General y Accidente Común

GRI 3-3 / 403-1 / 403-10

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 2023. Las actividades incluyeron, toma de laboratorios y pruebas de detección de sustancias psicoactivas.

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 cuantos días se pierden por cada 100 personas que laboran.

% CUMPLIMIENTO DE METAS - AUSENTISMO COMÚN DICIEMBRE 2023 A NIVEL NACIONAL*

Cantidad	2022	2023	Meta	%	Observaciones
Tasa de frecuencia	86,60	97,30	84,87	-14,64%	No se cumplieron las metas propuestas para frecuencia, pero si para severidad.
Tasa de severidad	598,96	568,07	586,98	3,22%	

*En esta tabla se observa que durante el 2023 por cada 100 trabajadores se accidentaron 97 personas y se perdieron 568 días de la empresa. Al comparar el año 2022-2023 respecto a la meta, se presentó una desviación de 14,64 eventos y 3.22 días de incapacidad.

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

AUSENTISMO ACCIDENTE Y Enfermedad Laboral (AL-EL)

GRI 3-3 / 403-1 / 403-10

En Atlas 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.

- Durante 2023 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.
- La 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.

% CUMPLIMIENTO DE METAS - AUSENTISMO COMÚN DICIEMBRE 2023 A NIVEL NACIONAL*

Cantidad	2022	2023	Meta	%	Observaciones
Tasa de frecuencia	4,78	4,02	4,02	14%	Se cumplió la meta en lo referente a disminución en más del 2% del número de accidentes laborales, pero no en el 3% los días de incapacidad.
Tasa de severidad	29,80	32,57	32,57	- 13%	

*El valor del % en rojo indica aumento de las tasas.

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

TASAS COMPARATIVAS DE Accidentalidad laboral

A continuación presentamos la tasa comparativa de accidentalidad laboral entre los años 2021 al 2023.

GRI 3-3 / 403-9

TENDENCIA ANUAL 2021 A 2023 DE TASAS POR ACCIDENTALIDAD LABORAL PARA EL PERIODO DICIEMBRE 2023



*Se observa un aumento en ambas tasas de accidentalidad laboral. Para el año 2023 por cada 100 colaboradores de la empresa se accidentaron 4 personas y se perdieron 33 días

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

Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias en

2023

(sin incluir fallecimientos) = **0,6**

Número y tasa de lesiones por accidente laboral registrables en el

2023

No. Accidentes laborales = **385**
Tasa lesiones por accidente laboral = **16,7**

Número de horas trabajadas = 22.994.400

ACCIDENTALIDAD 2023

GRI 3-3 / 403-1 / 403-9

Meses	No. AT	No. Días
Enero	44	366
Febrero	24	275
Marzo	34	253
Abril	41	374
Mayo	16	188
Junio	26	209
Julio	37	223
Agosto	36	246
Septiembre	27	266
Octubre	38	308
Noviembre	32	244
Diciembre	30	388
Total	**385**	**3.340**

En 2023 se presentaron un total de 385 accidentes laborales los cuales generaron un total de 3340 días de incapacidad.

Los riesgos más representativos en la accidentalidad en el año 2023 fueron:

Locativo **36%**

Tránsito **25%**

Mecánico **16%**

Biológico **9%**

Público **8%**

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

Contusión **44%**

Herida **11%**

Esguince o torcedura **12%**

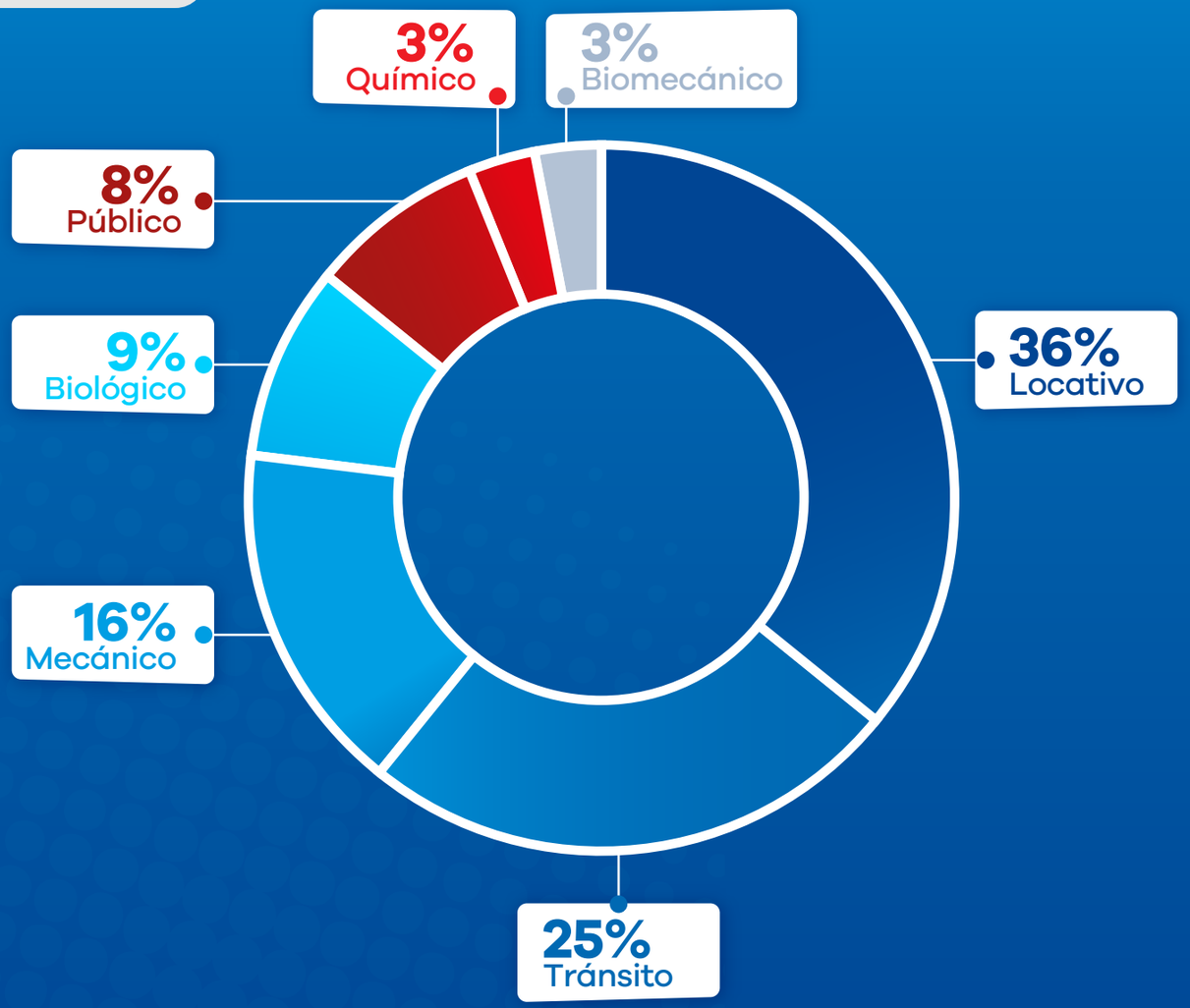
Trauma superficial **8%**

De acuerdo con los resultados de los análisis estadísticos relacionados con la caracterización de accidentes, matrices de peligros, enfermedades laborales y controles operativos, se ha determinado la aplicación de controles administrativos tales como la actualización de protocolos y procedimientos internos de trabajo, capacitación en prevención y aplicación del autocuidado, capacitaciones y campañas en seguridad vial, adecuación de señalización y demarcación de áreas, mayor dotación de equipos de protección personal, recomendaciones y seguimiento a clientes sobre condiciones inseguras identificadas, fortalecimiento de lecciones aprendidas y reporte de condiciones inseguras por medio de piezas de comunicación difundidas a todo el personal interno.

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

FACTOR DE RIESGO

GRI 3-3 / 403-9



Locativo:

Por desplazamiento por pisos y superficies irregulares y falta de atención a las condiciones del piso.

Tránsito:

Por desplazamiento en vehículos en la prestación del servicio.

Mecánico:

Por la exposición y manipulación de puertas.

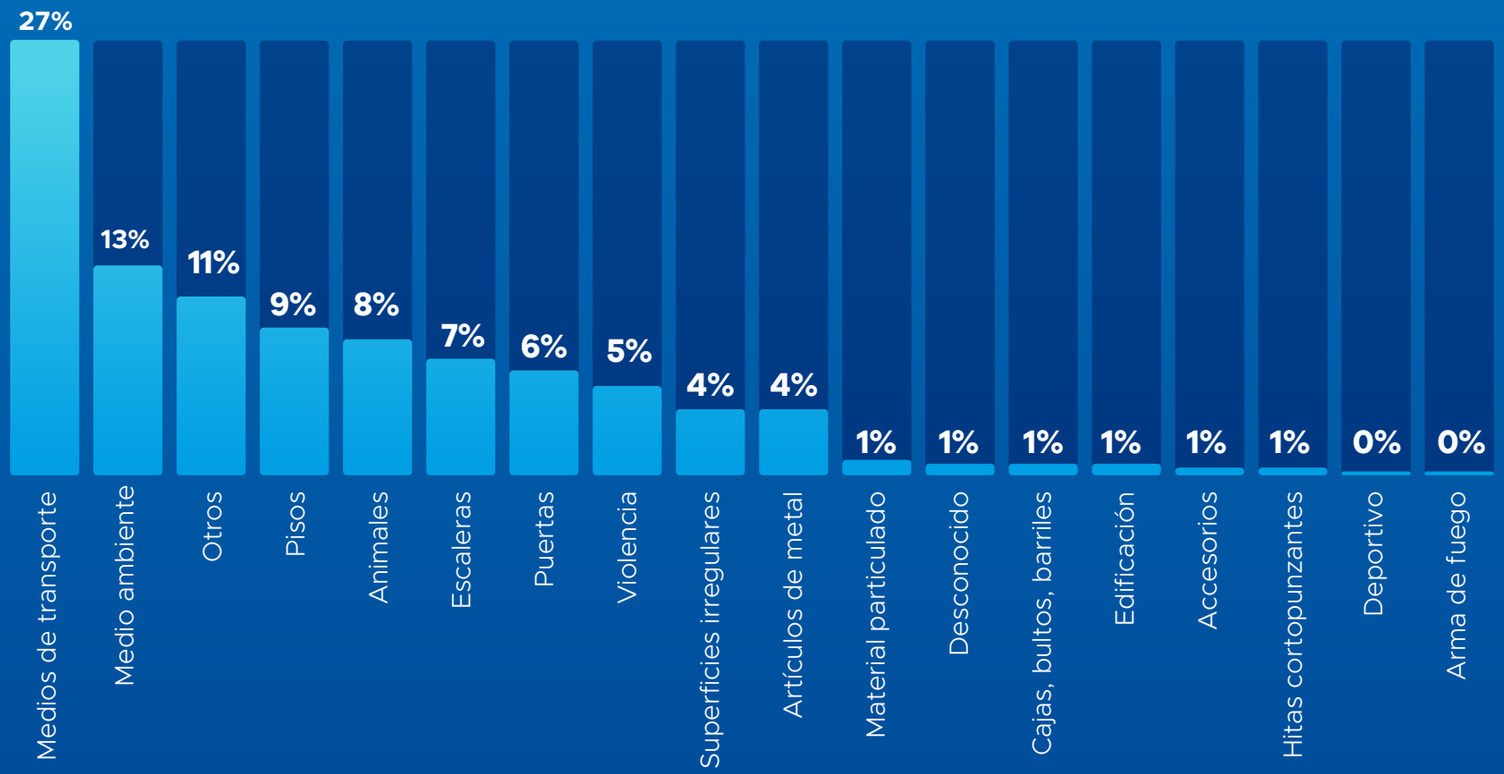
Público:

Por exposición a violencia social.

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

AGENTE DE LA **Lesión**

GRI 3-3 / 403-9



Los agentes de las lesiones más representativos fueron en su orden:

Medios de transporte **27%**

Medio ambiente **13%**

Otros **11%**

Pisos **9%**

Animales **8%**

Escaleras **7%**

Puertas **6%**

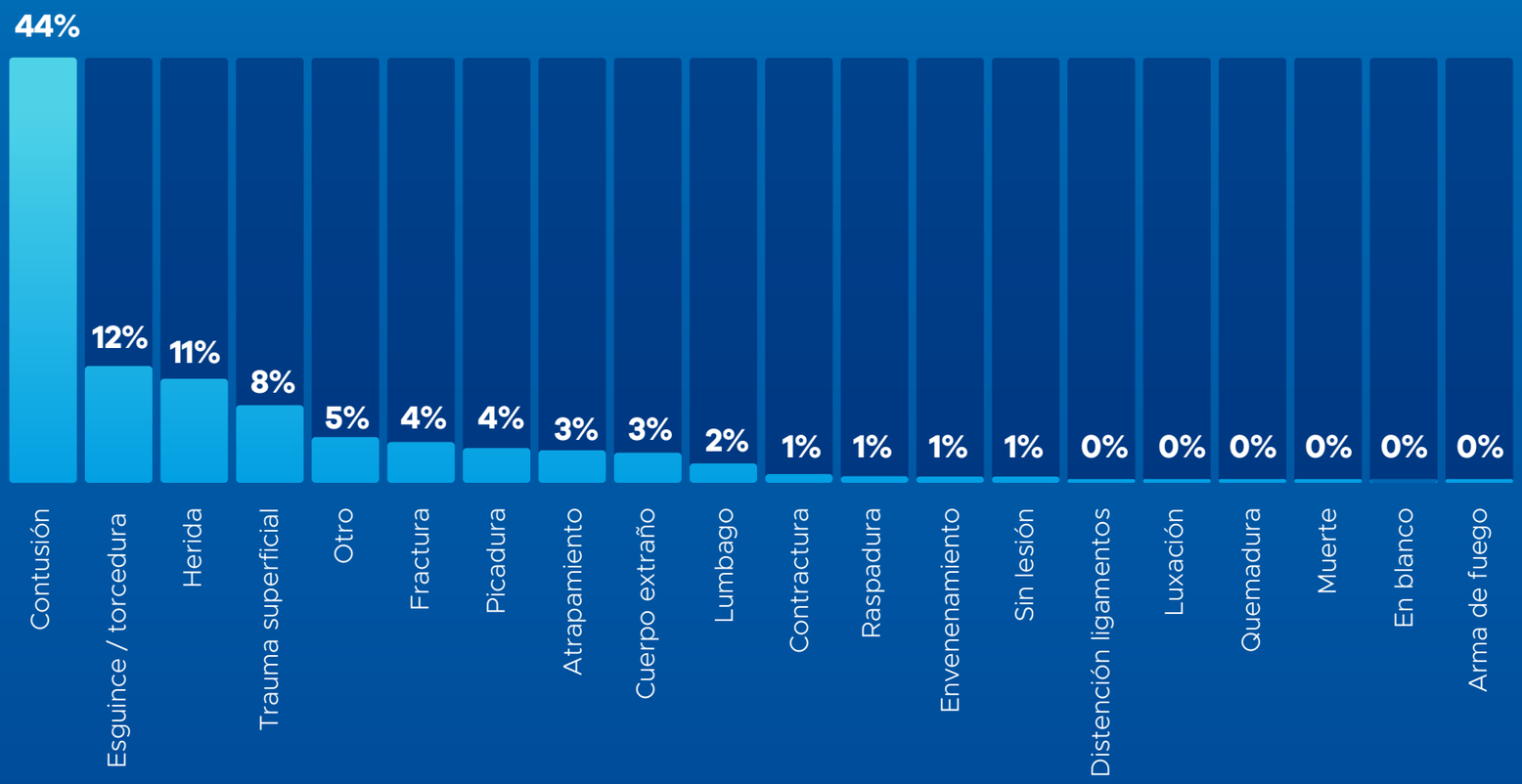
Violencia **5%**

Superficies irregulares **4%**

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

TIPO DE Lesión o daño

GRI 3-3 / 403-9



ACCIDENTALIDAD POR LESION O DAÑO – 2023

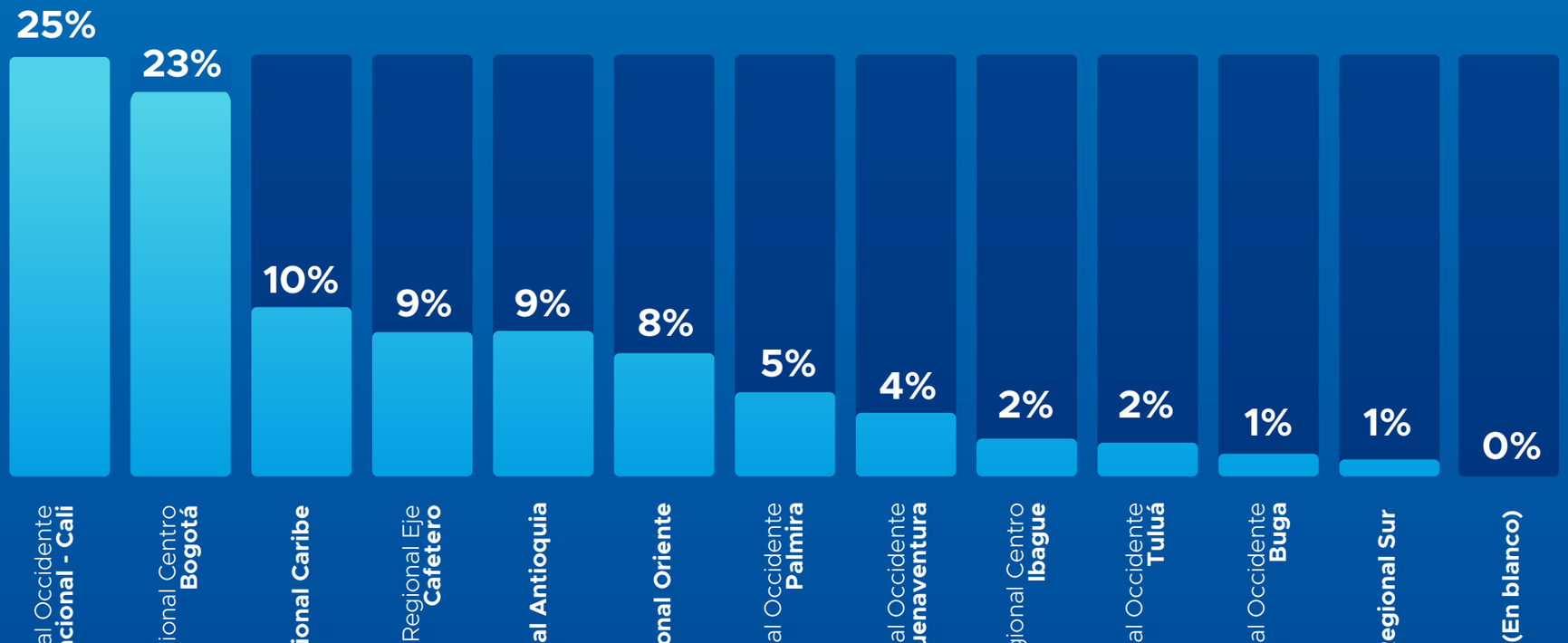
Los agentes de las lesiones más representativos fueron en su orden:

Contusión **44%**	Esguince **12%**	Herida **11%**
Trauma superficial **8%**	Otro **5%**	Fractura **4%**
Picadura **4%**	Atrapamiento **3%**	Cuerpo extraño **3%**
Lumbago **2%**	Contractura **1%**	

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

ACCIDENTES LABORALES
Por sede

GRI 3-3 / 403-9



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

ENFERMEDADES Laborales

GRI 3-3 / 403-10

La responsabilidad social con nuestros trabajadores 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 2023, 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 **0%**

Tasa de prevalencia **215,03%**

ENFERMEDAD LABORAL POR SEDE Y GÉNERO 2023

Sedes	Hombre	Mujer	Total
Bogota	1	1	2
Bmanga	4	0	4
Cali	2	5	7
Tulua	2	0	2
Medellin	1	1	2
Pereira	1	0	1
Total	**11**	**7**	**18**

CANTIDAD DE COLABORADORES FALLECIDOS RELACIONADOS CON EL TRABAJO

2021	2022	2023
1	0	1

Durante el año 2023 se presentó 1 evento mortal de colaborador.

Tasa fallecimientos **0,04%**

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



GRI 3-3 / 403-1 / 403-9

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.

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

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

- Programa de prevención para riesgos prioritarios.
- Plan estratégico de seguridad vial.
- Plan de inspecciones de seguridad, revista de motos, vehículos y preoperacional.
- Comités de seguridad y estrategias para prevención de riesgo público.
- Plan de gestión de riesgos y prevención de desastres.
- Protocolo para trabajos de alto riesgo.
- Continuidad en la elaboración y actualización de matrices de peligros en nuestro ERP E-Satellite.
- Determinación de controles de los peligros identificados en matrices de peligros.

FORMACIÓN Y **Entrenamiento**

GRI 3-3

La compañía impulsa el crecimiento de cada uno de sus colaboradores fortaleciendo sus competencias por medio de los programas de formación y entrenamiento, es por eso que **para el año 2023 se efectuó el cambio de la plataforma virtual UniAtlas, adquiriendo un nuevo proveedor que nos permite tener diversas metodologías de interacción en la capacitación de nuestros colaboradores.**

En el año 2023 potencializamos la formación en modalidad virtual y realizando validaciones del aprendizaje adquirido por medio de Webinars, con el fin de fortalecer los conocimientos que nuestra plataforma virtual UniAtlas ofrece, así mismo, se reactivaron algunos programas de formación presencial.

En temas de formación Atlas Seguridad tuvo una inversión de $$1.166.930.999 y contó con 105,6 Media de horas de Formación por Empleado.



$1.166.930.999
Inversión realizada en Capacitación

105,6
Media de horas de formación por empleado

90%
de cumplimento del Plan Anual de Formación

26.492
Participación en programas de formación

GESTIÓN DEL **Conocimiento**

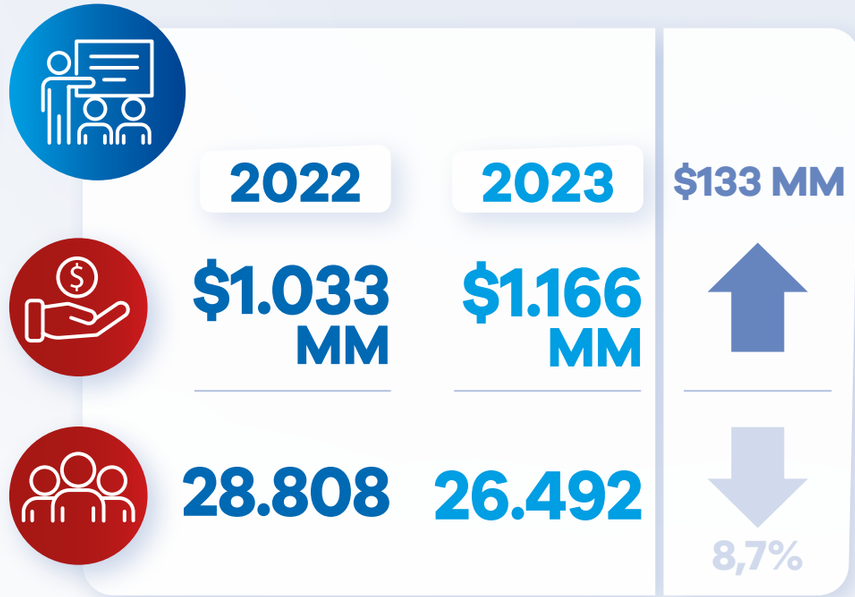
GRI 3-3 / 404-2

En el 2023 continuamos fortaleciendo las competencias y capacidades de nuestro personal 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.

Durante este periodo se logró la vinculación a los diferentes programas de formación de 26.492 participaciones, lo cual significo un decremento de 8,7% con respecto a la participación obtenida en el 2022, esto debido a que se presentó un cambio con el proveedor del campus virtual y solo hasta el mes de mayo se logró la negociación e inicio de la formación virtual.

INVERSIÓN VS. IMPACTO EN FORMACIÓN

Consolidado capacitaciones	Inversión realizada	Personas impactadas
Planes de formación (presencial/virtual	$72.000.000	8.378
Capacitaciones administrativas	$44.985.468	3.389
Cursos de seguridad	$760.000.000	6.499
Auxilios educativos	$36.022.779	28
Jornada integral de desarrollo	$225.338.252	3.916
Inducción corporativa	$10.082.500	4.033
Competencias laborales Sena	$18.502.000	249
Total	**$1.166.930.999**	**26.492**



INVERSIÓN Y
Apoyo educativo

GRI 3-3 / 404-2



La compañía continúa aportando al crecimiento profesional de sus colaboradores, por esta razón durante el año 2023 reactivo el programa de Auxilios educativos y logró vincular a 28 colaboradores, realizando una inversión por este concepto de $36.000.000

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

Auxilios Educativos	2022			2023		
	Beneficiados	Graduados	Inversión	Beneficiados	Graduados	Inversión
Pregrado	35	10	$63.795.658	14	1	$36.022.779
Posgrado	6	4		14	4	
Total	**41**	**14**		**28**	**5**	

El decremento sobre la inversión a diferencia del año anterior se vio representado debido a que los auxilios educativos habían sido congelados para el primer semestre del año.

Se puede observar el impacto positivo que han tenido los auxilios educativos en la formación del personal:

Impacto en el apoyo de la Formación Académica

	Beneficiados	Graduados	% Graduados Vs. Beneficiados
2022	41	41	34,15%
2023	28	28	17,86%
Consolidado 2022 - 2023	69	69	27,54%

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 2023, realizó una inversión de **$245.534.724** para la entrega de **6.487 kits escolares,** que fueron entregados a nuestro personal.

2023

Inversión

$245.534.724

Kits escolares

6.487



PROGRAMA DE Competencias laborales

GRI 3-3 / 404-2

Seguridad Atlas continúa certificando su personal en competencia Laborales.

Durante este periodo certificó a través del SENA a 249 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.

Durante el año 2023, este proceso se vio afectado por el vencimiento masivo de certificaciones y por los retiros presentados dentro de la compañía.

249
CERTIFICADOS
en 2023

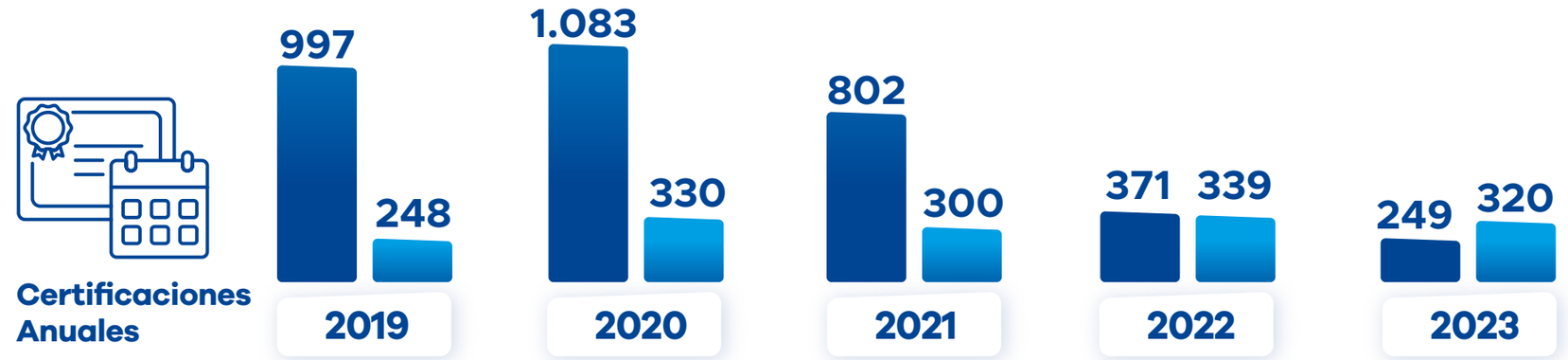
NORMA
Control de accesos

15
EVALUADORES

320
TOTAL ACTIVOS
Vigentes certificados

INVERSIÓN
Año 2023

Certificaciones Anuales



GESTIÓN DEL Conocimiento

Campus Virtual UNIATLAS

GRI 3-3 / 404-2

La compañía en el 2023 en su proceso de alineación a la estrategia determinó la formación de capacidades para el personal operativo por medio del Campus Virtual UniAtlas, se generaron cursos nuevos aplicando metodologías de mayor impacto en el aprendizaje a través de videos, foros, talleres, evaluaciones y entrega de material.

Con el Campus Virtual UniAtlas la organización logró proporcionar temas de formación en las áreas de **conocimiento como Gestión de Riesgos, Transformación Digital, SSTYA,** etc, 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 4% del personal administrativo y el 96% del personal operativo.**

A continuación, compartimos algunos de nuestros logros:

2023

8.378
16.335 Participantes

54 Cursos activos

6 Cursos nuevos

Diplomado Power Bi

3 Administrativos

18 Operativos

Impacta n

4% Administrativo

96% Operativo

2022

11.237
32.142 Participantes

Reinducciones

3.916 Jornada Integral Desarrollo

385 Re-Inducciones Administrativas

Inducciones

4.033 Inducciones Operativas

129 Inducciones Administrativas

HORAS DE **Formación**

GRI 3-3 / 404-1



Media de horas de formación por empleado = Número total de horas de formación proporcionadas a los empleados / Número total de empleados

Dando continuidad al desarrollo de los diferentes programas de Formación, conformados por:

- Planes de Formación
- Cursos de Seguridad
- Capacitaciones
- Webinars
- Auxilios Educativos
- Jornada integral de desarrollo
- Inducciones corporativas
- Competencias laborales SENA
- Entre Otros

Durante el 2023 se impacto al personal con 105,6 Media de horas de Formación por Empleado. Con relación al año anterior se evidencia un decremento del 9,1%, debido a que la formación virtual dio inicio en el mes de mayo, fecha en la cual se concretó la negociación con el proveedor de la plataforma.

MEDIA DE HORAS **de Formación**

GRI 3-3 / 404-1

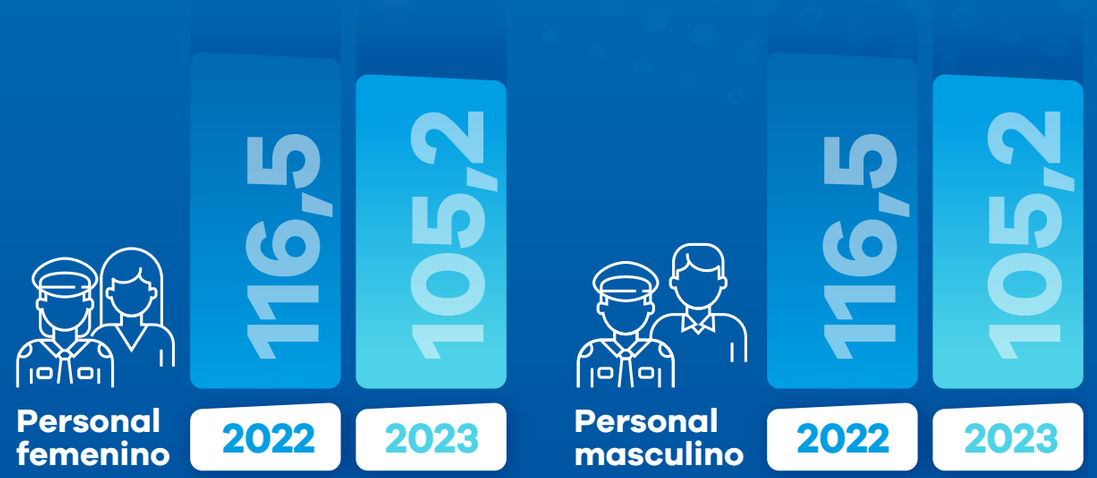
POR CATEGORÍA LABORAL



Para el 2023, La media de horas de formación para el personal Operativo fue del 106,9 y para el administrativo de 81,6 horas.

Estos resultados muestran una diminución de las horas de capacitación del personal operativo del 2,5% con respecto al año anterior, dado a que el volumen de la formación virtual inicio en el mes de mayo. Para el personal administrativo se observa un incremento en las horas de capacitación del 18,1%, esto debido a que con este grupo se realizaron capacitaciones a través de Webinar y formación presencial.

POR GÉNERO



La media de horas de formación por Género se vio representado con 105,2 para el personal femenino y masculino, lo cual representa una forma equitativa en el impacto para los procesos de formación.

EVALUACIÓN DE **Competencias**

GRI 3-3 / 404-3

La compañía llevó a cabo su programa de Sistema de Evaluación de Competencias Corporativa y del Cargo, el cual se evidencia en los comportamientos de su desempeño laboral, a partir de los cuales se generan los planes de desarrollo requeridos para nuestro personal.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos durante el 2023, lo cual nos permite visualizar que los colaboradores evaluados poseen un cumplimiento eficiente en sus responsabilidades asignadas y poseen las competencias corporativas, alcanzando el desarrollo adecuado.

COMPETENCIAS



Durante el periodo 2023 se realizó un cambio de los parámetros de la escala de medición.

POR GÉNERO



47,5%
Mujeres



52,5%
Hombres

La evaluación de desempeño por Genero se vio representado con **47,5% para el personal femenino y en un 52,5% para el personal masculino.**

POR CATEGORÍA LABORAL



91,3%
Personal administrativo

El **91,3% del personal administrativo recibió la evaluación periódica de Competencias,** este porcentaje corresponde al personal que cumplía el criterio para participar en el proceso de evaluación con más de 6 meses en su cargo actual con la finalidad de tener una valoración objetiva sobre sus resultados.

Se continúa liderando el proyecto que logra abarcar al personal operativo con el cual se espera iniciar la evaluación de desempeño para el año 2024.

PLAN DE DESARROLLO

GRI 3-3 / 404-3

El desarrollo del talento es una prioridad y es uno de los principales pilares para continuar forjando una cultura de alto desempeño y motivación, dentro de un gran lugar para trabajar, es por ello que para fortalecer las capacidades de los colaboradores que presentaron brechas en la Evaluación de Competencias, se lanzó el Plan de Desarrollo Individual bajo el modelo de aprendizaje 70-20-10, que incluye aprendizaje experiencial formal e informal. Retroalimentación y capacitación.

Este modelo involucra al colaborador y a su jefe inmediato como un acompañante de su desarrollo, trazando planes de mejora que promuevan su crecimiento profesional y el logro de los objetivos organizacionales.

Durante el año 2023, se evidenció que 86 colaboradores a nivel nacional requieren plan de desarrollo para cierre de brechas en uno o más criterios de las competencias evaluadas, lo cual equivale al 20% de la población evaluada.



DERECHOS Humanos

GRI 3-3

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

Nuestras soluciones integrales de seguridad y prevención de riesgos en los diferentes sectores y centros económicos del país a través de todas las sucursales ubicadas a lo largo del territorio nacional, se mantienen a la vanguardia en los programas de mejoramiento continuo, **garantizando que nuestras operaciones siempre estén enmarcadas en la protección y la NO violación de los Derechos Humanos.**

Atlas Seguridad asume su compromiso en respetar los Derechos Humanos, los derechos laborales , la libertad de asociación y negociación colectiva establecidos en los diferentes principios a nivel mundial. Así mismo, nuestras practicas están alineadas a los principios definidos por el Pacto Global de las Naciones Unidas, en el cual se establece que *"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



EN ATLAS SEGURIDAD
Trabajamos por:

GRI 3-3 / 410-1

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

FORMACIÓN

Durante el año 2023, 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 al 100% del personal de la organización.

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

1. Programa de Inducción
2. Pensum de los Cursos de Seguridad
3. Cursos virtuales en Derechos Humanos y Derechos Humanos por medio de la Diversidad e Inclusión.
4. Diplomado Uso de la Fuerza con énfasis en Derecho Internacional Humanitario
5. Programa de Re- inducción

COMUNICACIÓN

Difundimos al 100% de nuestro personal y a los empleados de terceras organizaciones la Política de Derechos Humano, Política de no soborno, Código Ética, Línea Ética, como refuerzo a los conocimientos en materia de lucha contra la corrupción y cualquier forma de discriminación. Así mismo, esta comunicaciones fueron difundidas con nuestros clientes y proveedores.

MECANISMOS DE RECLAMACIÓN

En el año 2023 no se obtuvieron reclamaciones sobre Derechos humanos a través de la línea ética.

EN SEGURIDAD ATLAS DECIMOS

No a la desigualdad y discriminación

GRI 3-3 / 406-1

Estas prácticas están alineadas al principio 6 del Pacto global de la ONU

Para Atlas Seguridad, **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:

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

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

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

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

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



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

PROGRAMA DE **Bienestar**

para empleados y sus familias

6 Regionales impactadas

19.140 Personas impactadas

$415.175.305 Valor invertido

Personas impactadas

2022 — 13.839

2023 — 19.140

Presupuesto invertido

2022 — $111.169.100

2023 — $415.175.305

4,8 Nivel de Satisfacción

Bienestar
Atlas Contigo



En el año 2023, tuvimos un visible incremento en el número de personas impactadas y un incremento del presupuesto con diferencia al año 2022.

PLAN DE **Beneficios**

- Plan de incentivos **"Cuadro de Honor"**
- Aquí valoramos **tus buenas acciones**
- Bonificaciones por **Quinquenios**
- Auxilio de **Anteojos**
- Auxilio **Navideño**
- Permiso y auxilio **de Matrimonio**
- Auxilio de **Lactancia**
- Auxilio para colaboradores que **pierdan su capacidad laboral**
- Auxilio de **Nacimiento**
- Bono de **Maternidad**
- Permiso y auxilio **por defunción de familiares**
- Auxilio no salarial **por Muerte del trabajador**
- Auxilio educativo **"Kit Escolar"**
- Calamidad **Doméstica**
- Apoyo para trabajadores en edad próxima a **pensionarse y/o pensionados** por Seguridad Atlas Ltda.
- Auxilio al personal **hospitalizado**

$906.316.188
Presupuesto Invertido

16.096
Beneficios aplicados a nuestros colaboradores

Bienestar
Atlas Contigo

ACOMPAÑAMIENTO AL **Colaborador y su familia**

Asesoría pensional

475 Colaboradores asesorados y gestionados

78 Colaboradores pensionados vejez

Asistencia Psicológica

99 Acompañamiento y asistencia psicológicas

Acompañamiento exequial

96 Servicios fúnebres brindados colaboradores y familias

10 No. Auxilio por muerte trabajador

Bienestar
Atlas Contigo

CONTACTO SOBRE **el informe**

Vanessa Carmona Rada

Directora Nacional Gestión Humana

Correo electrónico:

vcarmona@atlas.com.co

Natalia Ocampo Gil

Analista de Comunicación Interna

Correo electrónico:

analistacomunicacioninterna@atlas.com.co



ÍNDICE DE Contenido GRI

Estándar GRI / otra fuente	Contenido	Ubicación página
Contenidos generales		
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1 Detalles organizativos	4, 5, 6
	2-2 Entidades incluidas en la elaboración de informes de sostenibilidad de la organización	4
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	3, 107
	2-4 Reexpresiones de información	63
	2-5 Verificación externa	63
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	7, 8, 9, 10, 26, 27, 28, 29, 30
	2-7 Empleados	21, 22, 23, 24, 25
	2-8 Trabajadores que no son empleados	22
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	42, 43, 44, 45
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	43, 44
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	43
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	46
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	46

GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	47
	2-15 Conflictos de interés	48
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	49
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	50
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	51
	2-19 Políticas de remuneración	52
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	52
	2-21 Ratio de compensación total anual	1
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	3
	2-23 Compromisos y políticas	53
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	53
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	33, 35
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	50
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	55
	2-28 Afiliación a asociaciones	36
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	56, 57, 58, 59
	2-30 Acuerdos de negociación colectiva	54

Temas materiales		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	62, 64, 65, 66, 67, 68, 69. 70
	3-2 Lista de temas materiales	62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70
[Tema material]		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	11, 12, 19, 20, 40, 41, 65, 66, 67, 68, 69, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105
Estandares tematicos		
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	20
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	202-1 Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local	23
GRI 204: Prácticas de abastecimiento 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	30
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	41
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	41
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	74, 75
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-5 Consumo de agua	76, 77
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	78, 79, 80
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	83, 84, 86, 92,

GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-9 Lesiones por accidente laboral	85, 86, 87, 88, 89, 90, 92
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	81, 83, 84, 91, 100
GRI 401 - Empleo	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	24, 25
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	99, 100
GRI 404: Formación y educación 2016	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	94, 95, 97, 98
GRI 404: Formación y educación 2016	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	101
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	22, 23, 24, 44
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	23
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	106
GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	104
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	17

Informe de **Sostenibilidad y Responsabilidad Social**

Seguridad Atlas Ltda.
Teléfono: (602) 4890000
comercial@atlas.com.co

Transportadora de Valores Atlas Ltda.
Teléfono: (601) 7488282
info@atlastransvalores.com.co

ATLAS.COM.CO

2023

ATLAS Seguridad
Nos gusta cuidarte