

Informe de
SOSTENIBILIDAD
y Responsabilidad
Social

2024



CONTENIDO



CARTA DEL GERENTE GENERAL

GRI 2-3 / 2-22

Apreciados grupos de interés:

Es una **satisfacción** presentar el **Informe de Sostenibilidad y Responsabilidad Social 2024** de Seguridad Atlas Ltda., un documento que refleja, con transparencia y compromiso, los principales avances, logros e impactos generados por nuestra organización durante el último año.

Este informe ha sido desarrollado con base en los estándares del **Global Reporting Initiative (GRI)** y está estructurado en tres dimensiones fundamentales: económica, social y ambiental, en coherencia con las expectativas de nuestros grupos de interés y los pilares estratégicos de sostenibilidad de nuestra compañía.

En la **dimensión social**, reafirmamos nuestro compromiso con el bienestar de nuestra gente. Durante 2024, **impactamos de manera positiva a 15.328 personas, entre colaboradores y sus familias**, a través de nuestro programa integral de bienestar, con una **inversión superior a \$406 millones de pesos**. Asimismo, destinamos más de **\$1.726 millones de pesos al fortalecimiento de las competencias de nuestro equipo humano, mediante la ejecución del Plan Anual de Formación**, contribuyendo así al desarrollo personal y profesional de nuestros colaboradores.

En la **dimensión económica**, continuamos consolidándonos como una organización sólida y diferenciada en el sector, con una oferta de valor robusta que integra soluciones integrales y tecnología de vanguardia. Los resultados presentados evidencian nuestra gestión financiera, incluyendo ingresos, inversiones y estructura de costos, como reflejo de una operación eficiente, sostenible y orientada al cliente, **siempre inspirándonos en crear entornos seguros y confiables**.

Desde la **dimensión ambiental**, destacamos nuestras acciones encaminadas a la protección del entorno, el uso responsable de los recursos y la implementación de estrategias para mitigar impactos. Este informe incluye indicadores clave de consumo y evidencia nuestro compromiso con una operación más limpia y consciente.

Durante el año 2024, continuamos con nuestro modelo de negocio orientado hacia tres líneas estratégicas: **Protección a Infraestructura y Activos, Protección a Procesos y Protección a Hogares y Comercio**, agrupando nuestra oferta en soluciones integrales que combinan experiencia, tecnología, talento humano altamente capacitado y un profundo entendimiento del negocio de nuestros clientes. Nuestro propósito es claro: **optimizar costos, gestionar riesgos y proteger lo que más valoran**.

Conscientes de que el factor humano es el eje de nuestra operación, continuamos fortaleciendo nuestro proceso de **Producción y Cadena de Suministro**, que nos permite gestionar de manera eficiente el ciclo de vida del colaborador, desde su selección hasta su vinculación con el cliente, con un enfoque en el bienestar, el entrenamiento y el desempeño.

Este año celebramos con orgullo nuestro aniversario número 50. Cinco décadas de evolución, compromiso, avances tecnológicos, innovación constante y un profundo agradecimiento hacia cada una de las personas que han hecho parte de esta historia. Gracias a nuestro equipo humano, hemos construido un legado sólido y confiable en el sector de la seguridad privada. Esperamos que este sea solo el comienzo de muchos años más de crecimiento, transformación y logros compartidos.

Hoy somos más de **9.000 colaboradores** que conformamos una sola familia, impulsando la innovación, la transformación digital y el desarrollo sostenible de nuestra organización.

¡Gracias por ser parte de este camino!



Atentamente,

Luis Fernando Garcia Tarquino
Gerente General
Seguridad Atlas Ltda.

SEGURIDAD ATLAS LTDA.

GRI

2-1 / 2-2

Atlas es una compañía de seguridad privada con más de **50 años** de experiencia en el mercado, especializada en ofrecer soluciones integrales de seguridad y prevención de riesgos en diversos sectores y centros económicos del país.

Nuestra razón de ser se fundamenta en el desarrollo del ser humano, con un enfoque en la calidad y el uso de tecnología de vanguardia, para brindar a nuestros clientes tranquilidad y confianza.

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.

NUESTROS MERCADOS

GRI

2-1



Cobertura nacional

Seguridad Atlas, líder en el sector de vigilancia y seguridad privada en Colombia, cuenta con una sólida presencia a nivel nacional, especialmente en las regiones SUROCCIDENTE, CENTRO y NORORIENTE. Nuestra mayor participación en ventas se concentra en sectores estratégicos como telecomunicaciones, industria, educación y servicios.

Gracias a nuestra experiencia y profundo conocimiento de los riesgos asociados a la cadena de valor de nuestros clientes, durante el 2024 nos enfocamos en especializar nuestras operaciones, centrando nuestro objetivo en reducir el impacto de los riesgos en las organizaciones y contribuir directamente a mejorar su rentabilidad.

Llegamos a
+500
Municipios

Región Suroccidente

5.100 colaboradores

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

Región Nororient

1.800 colaboradores

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

Región Centro

2.500 colaboradores

- Bogotá D.C.
- Tolima
- Huila
- Caquetá
- Cundinamarca
- Boyacá
- Amazonas
- Guaviare
- Meta
- Guainía
- Vaupés

SECTORES SERVIDOS

GRI 2-6

Comercio



Agropecuario



Servicios



Logístico



Educativo



Industrial



Transporte



Financiero



Residencial



Entretenimiento



Construcción



Minero
energético



Comunicaciones



Portuario



Público



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

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



- **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

Diseñamos ecosistemas que integran tecnología y talento humano



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.

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 Gestión 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



50 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.

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



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.

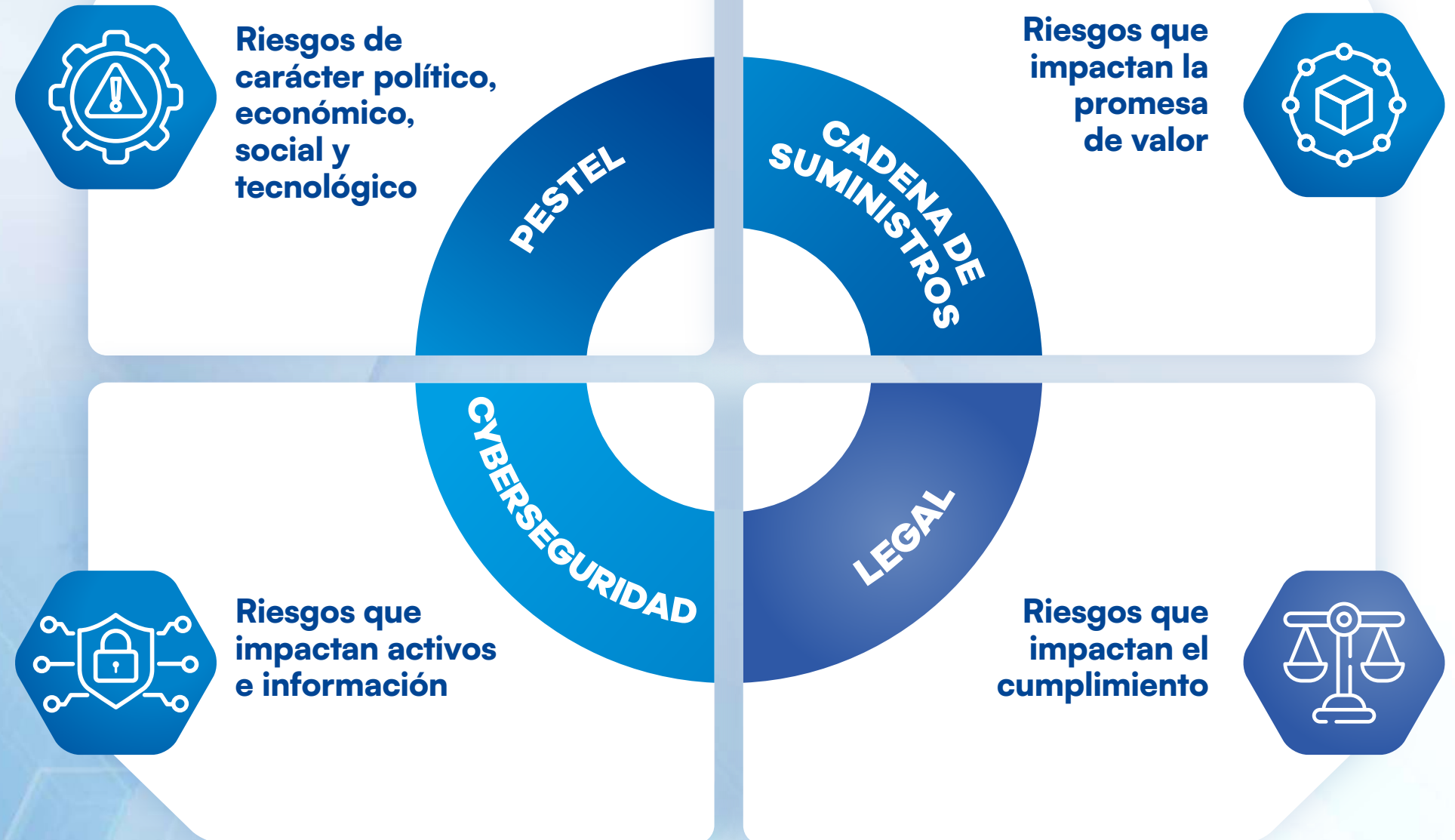
Partiendo del contexto organizacional en los países de Latinoamérica y apoyados en el informe de Risk in Focus 2025, se pudieron identificar impulsores que impactan y generan riesgos emergentes.

Los cuales están clasificados en aquellos que ejercen presión directa y presión indirecta; entre los impulsores de presión directa se identifican: reglamentos, impactos financieros y oportunidades de negocio, y entre los impulsores de presión indirecta tenemos: política, la opinión pública y repercusión social.



TIPOS DE DE RIESGOS QUE NOS IMPACTAN

Nuestra Junta Directiva realiza un ejercicio de análisis y revisión de riesgos de forma periódica, con el objetivo de garantizar la sostenibilidad del negocio y la toma de decisiones informadas. Esta revisión se lleva a cabo dos veces al año, en los meses de junio y diciembre, permitiendo identificar, evaluar y priorizar los riesgos que pueden impactar el cumplimiento de nuestros objetivos estratégicos, operacionales y reputacionales.

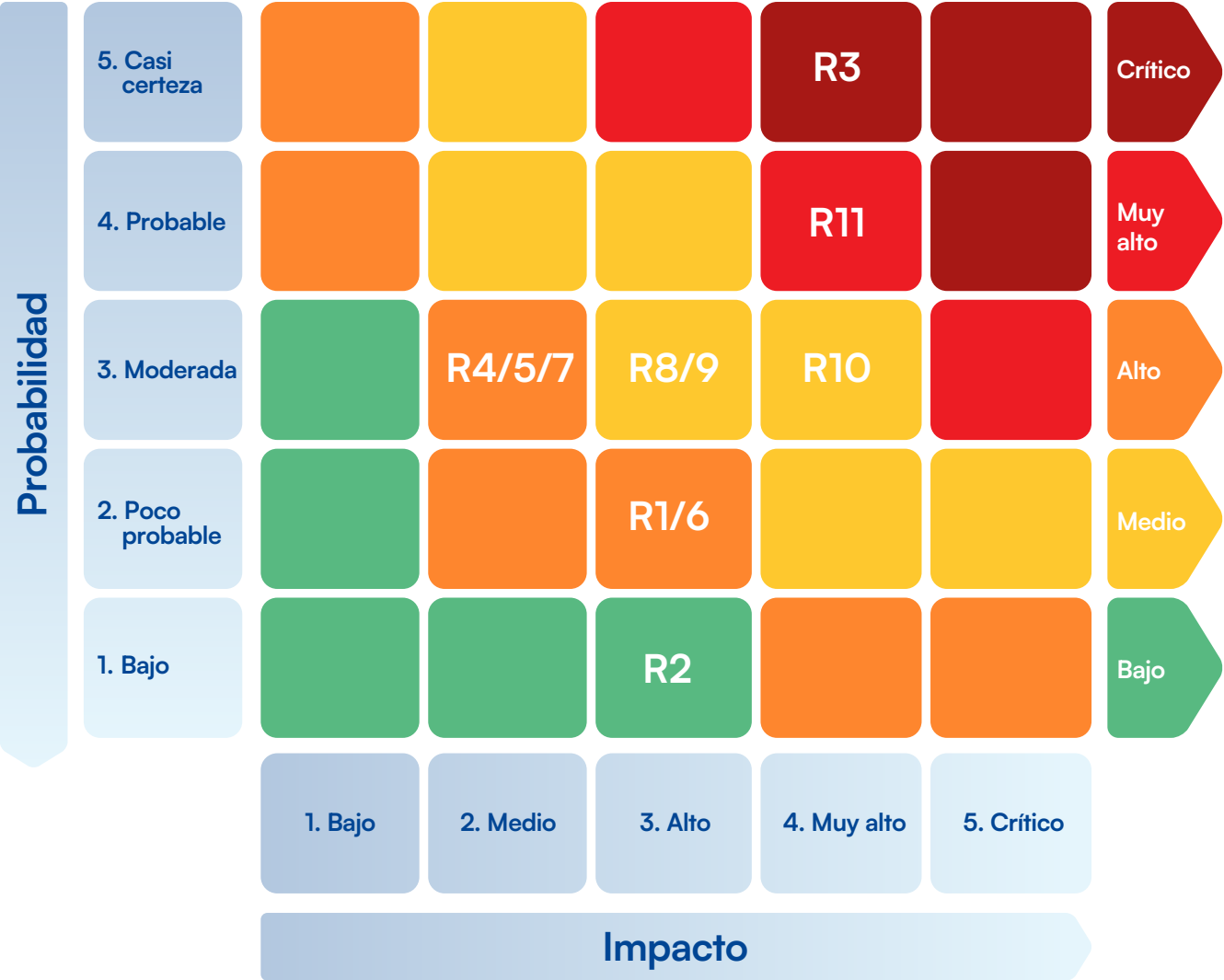


MAPA DE RIESGOS 2024

Una vez evaluado y comparado el contexto externo entre los años 2023 y 2024, se pudieron identificar tres nuevos riesgos de gran trascendencia y de potencial impacto financiero y económico, con afectación al logro de los objetivos corporativos:

- ⌚ Competencia desleal.
- ⌚ Gastos no deducibles no generación eventos.
- ⌚ Capacidad instalada del aplicativo RENOVA — SVSP.

Podemos evidenciar que el riesgo R3/ Cambio regulatorio y cumplimiento normativo (Reforma laboral, Jornada laboral), impacta seriamente los objetivos y propósitos de nuestra estrategia corporativa.



RIESGOS	
R1/	Afectación de la Información ciberseguridad y protección de datos (Ransomware, Phishing, Malware)
R2/	Fraude, corrupción y otros delitos financieros.
R3/	Cambio regulatorio y cumplimiento normativo (Reforma laboral, jornada laboral).
R4/	Continuidad de Negocio.
R5/	Cambio climático, biodiversidad y sostenibilidad
R6/	Perdida de Información, Suplantación por digitalización y tecnologías emergentes (inteligencia artificial y otras).
R7/	Alta rotación del personal - Baja Oferta laboral en el mercado.
R8/	Incapacidades incobrables.
R9/	Competencia desleal.
R10/	Gastos no deducibles — no generación eventos
R11/	Capacidad instalada del aplicativo RENOVA — SVSP

CONCLUSIÓN

Atlas Seguridad y su alineación con los Riesgos en Latinoamérica

Atlas Seguridad y su gestión integral de riesgos alineado con la estrategia corporativa y el contexto Latinoamericano, ha identificado los siguientes riesgos para su seguimiento, control y mitigación:

La ciberseguridad

Los cambios normativos

La continuidad empresarial

El capital humano.

Siendo estos los principales riesgos para el año 2024 y proyectado para el 2025, no obstante, la tendencia de riesgos prevé la **disrupción digital incluida la IA y el cambio climático** tienden hacer los de mayor crecimiento en los próximos años.

La disrupción digital

Actualmente ocupa el 5to lugar con un 37% en 3 años se espera que ocupe el 2do lugar con un 56%.



El cambio climático-medio ambiente

Actualmente ocupa el 9no puesto con un 29% en 3 años se espera que ocupe el 6to lugar con un 41%.



RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS

GRI 418-1

Seguridad Atlas brinda protección, confianza y tranquilidad a personas naturales y jurídicas a través de servicios de seguridad integral, cumpliendo con todas las normativas aplicables en los diferentes mercados y sectores económicos del país.

Nuestra experiencia se extiende a sectores como salud, retail, laboratorios, industria, hotelería, educación, centros comerciales y alimentos, respaldados por un modelo de oferta diferenciada que nos permite adaptarnos a cada necesidad.

Contamos con un **Sistema Integrado de Gestión**, fundamentado en un manual que establece nuestra política y objetivos, alineados con estándares internacionales como:

- ISO 9001 / Gestión de la Calidad
- ISO 45001 / Seguridad y Salud en el Trabajo
- ISO 14001 / Gestión Ambiental
- ISO 31000 / Gestión de Riesgos
- ISO 28000 / Seguridad en la Cadena de Suministro
- BASC / Alianza Empresarial para un Comercio Seguro

Además, aplicamos una guía interna de seguridad, salud en el trabajo y ambiente dirigida a nuestros contratistas, garantizando una operación segura y sostenible.

Este sistema nos permite gestionar de forma efectiva la calidad, seguridad, salud en el trabajo y el ambiente, minimizando riesgos en nuestras operaciones y cumpliendo con los requisitos de nuestros clientes y las expectativas de nuestros grupos de interés: empleados, proveedores, socios, gobierno, comunidad y el entorno.

Todos los servicios de seguridad integral de Seguridad Atlas están integrados en este sistema, el cual está comprometido con la mejora continua. Para garantizar su eficacia, es sometido semestralmente a auditorías internas y externas de calidad, gestión de riesgos, seguridad y salud en el trabajo, y gestión ambiental.



Durante el año 2024 no se presentaron reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente o pérdida de datos del cliente.



CRECIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN

GRI 3-3

Seguridad Atlas ha experimentado un crecimiento sostenido en los últimos años, impulsado por el desarrollo de proyectos estratégicos e iniciativas innovadoras que fortalecen nuestra posición en el mercado.

INGRESOS

En 2024, la dinámica del negocio de Seguridad Atlas generó ingresos operacionales por \$423.607.874.002, reflejando un crecimiento frente al año anterior. Este resultado es fruto del fortalecimiento continuo de la fuerza comercial y de la modernización del portafolio de servicios, con una propuesta de valor diferenciada que responde a las necesidades específicas de nuestros clientes.

PASIVOS

Frente a un entorno económico desafiante, la compañía adoptó estrategias financieras enfocadas en preservar la liquidez. Se implementó un riguroso seguimiento por sectores, priorizando el recaudo en empresas con menor afectación económica y realizando análisis detallados para aquellas con alto impacto, como hoteles, restaurantes y universidades. Además, se gestionaron diferimientos de pagos bancarios, trasladando obligaciones a largo plazo con condiciones financieras favorables, incluyendo tasas por debajo del mercado. También se aprovecharon las extensiones tributarias otorgadas a nivel nacional. Todas estas acciones han sido clave para mantener la sostenibilidad financiera de la organización.

PATRIMONIO

El patrimonio de la compañía presentó un crecimiento significativo, impulsado por el aumento de su utilidad neta, que alcanzó los \$49.721.553.790, reflejando una gestión eficiente y orientada a resultados.

CANTIDAD	2022	2023	2024
Ventas Netas	\$363.978.428.606	\$397.719.460.978	\$423.607.874.002
Pasivos	\$69.524.367.000	\$69.848.115.758	\$73.364.423.412
Patrimonio	\$46.504.439.000	\$46.899.364.613	\$49.721.553.790

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 ECONOMICO

GRI 3-3 / 201-1

	2022	2023	2024
VALOR ECONOMICO DIRECTO CREADO			
Ingresos de Actividades Ordinarias	\$ 363.978.428.606	\$ 397.719.460.978	\$423.607.874.002
Ingresos no operacionales y/o financieros	\$ 2.533.004.461	\$ 3.886.245.447	\$ 3.054.685.343
TOTAL (VEC)	\$ 366.511.433.067	\$ 401.605.706.425	\$ 426.662.559.345
VALOR ECONOMICO DISTRIBUIDO			
Costos Operacionales	\$40.952.572.476	\$41.010.114.170	\$43.075.395.276
Salarios y Prestaciones Sociales	\$267.713.809.801	\$297.531.862.560	\$326.408.531.055
Pagos al Gobierno	\$3.869.234.275	\$2.670.069.210	\$4.490.796.185
Inversión a la Comunidad	\$305.727.144	\$146.625.689	\$127.250.062
TOTAL (VED)	\$ 312.841.343.696	\$341.358.671.629	\$374.101.972.578
VALOR ECONOMICO RETENIDO	\$53.670.089.371	\$60.247.034.796	\$52.560.586.767

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

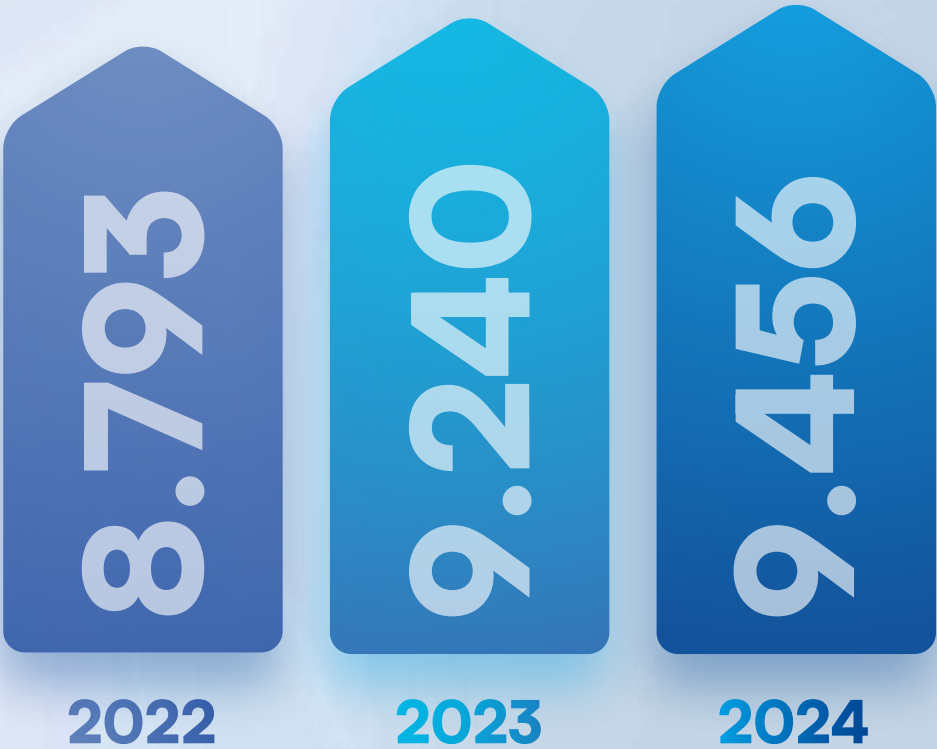
Información obtenida desde nuestro ERP E-Satellite y brindada por el área de Contabilidad de la compañía.

NUESTROS COLABORADORES

GRI 2-7



EMPLEADOS
A NIVEL
NACIONAL



A partir del año 2022 podemos ver que 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, sin embargo, durante los años 2023 y 2024 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

TIPO DE CONTRATO	CANTIDAD DE PERSONAL	%	RANGO DE EDADES ESPECIAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL GENERAL
Obra o Labor	3.663	38,74%	Adulto (>=29)	5894	1229	7123
Indefinido	2.901	30,68%	Joven (<=28)	1631	362	1993
Término Fijo	2.855	30,19%	Adulto mayor (>=60)	335	5	340
Aprendices	29	0,31%	Total general	7.860	1.596	9456
Practicantes	8	0,08%				
Total general	9.456	100,00%				

De los 9.456 empleados, 3.663 corresponden a contratos por obra o labor. Adicionalmente se cuenta con 2.901 personas con contratos a término indefinido y 2.855 con contrato a término fijo.

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.

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 / 405-2

REGIONAL/CIUDAD	HOMBRE	MUJER	TOTAL GENERAL
Reg. Occidente	2.811	715	3.526
Reg. Centro	2.061	501	2.562
Reg. Caribe	656	62	718
Reg. Antioquia	452	55	507
Reg. Oriente	395	114	509
Reg. Eje Cafetero	336	34	370
Palmira	281	41	322
Reg. Sur	255	17	272
Buenaventura	273	36	309
Popayan	130	7	137
Tuluá	107	10	117
Buga	103	4	107
Total	7.860	1.596	9.456

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. SMLV en el 2024: \$1.300.000



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

CARACTERÍSTICAS SOCIO-LABORALES

GRI 2-7 / 401-1

A continuación presentamos las características sociolaborales de la contratación de personal que ingreso a laborar con nuestra organización en el año 2024:

INGRESO POR RANGO DE EDAD

REGIONAL	16-24	25-33	34-42	43-51	52-60	61-69	70-78	TOTAL GENERAL
RBUG	8	26	24	17	29	3		107
RCUN	202	781	679	531	326	41	2	2.562
RTUL	4	25	22	37	27	1	1	117
ROCC	404	1.034	791	612	599	85	1	3.526
RCAR	42	207	211	144	105	9		718
REJC	12	73	77	103	85	20		370
RBUN	21	24	26	41	36	7		155
RPAL	46	86	77	51	50	12		322
RORI	34	118	138	125	83	11		509
RANT	23	110	128	109	123	14		507
RSUR	7	55	78	79	48	5		272
SOC	27	60	29	21	16		1	154
POPAYAN	7	41	34	31	22	2		137
Total general	837	2.640	2.314	1.901	1.549	210	5	9.456

TASA POR GÉNERO

REGIONAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL GENERAL
ROCC	29,7%	715	3.526
RCUN	21,8%	501	2.562
RCAR	6,9%	62	718
RANT	4,8%	55	507
RORI	4,2%	114	509
REJC	3,6%	34	370
RPAL	3,0%	41	322
RSUR	2,7%	17	272
SOC	1,5%	36	309
RBUN	1,4%	7	137
POPAYAN	1,4%	10	117
RTUL	1,1%	4	107
RBUG	1,1%		
Total	83,1%		

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

ROTACIÓN DEL PERSONAL

GRI

401-1

A continuación presentamos las características sociolaborales de la rotación del personal en nuestra organización en el año 2024:

RETIRO POR REGIÓN

REGIÓN	RETIROS	%
Centro	1.216	32,45%
Cundinamarca	1.115	29,76%
Sur	101	2,70%
Nororiente	1.132	30,21%
Antioquia	312	8,33%
Caribe	400	10,68%
Oriente	420	11,21%
Suroccidente	1.399	37,34%
Buenaventura	29	0,77%
Buga	42	1,12%
Eje Cafetero	200	5,34%
Occidente	893	23,83%
Palmira	130	3,47%
Tuluá	25	0,67%
Sede Nacional	29	0,77%
Sociedad Portuaria Regional BT	51	1,36%
Total general	4.747	100,00%

RETIRO POR GENERACIÓN

GENERACIÓN	RETIROS
Generación Z	1.627
Millenials	1.502
Generación X	448
Baby Boomers	170
Total	3.747

RETIRO POR GÉNERO

SEXO	RETIROS	%
Hombre	3.069	81,9%
Mujer	678	18,09%
Total	3.747	100,00%

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



MAPA DE LA FELICIDAD

Programa que contempla 6 áreas de vida fundamentales del empleado con el fin de brindar herramientas para que cumpla objetivos y propósitos propios.



PLAN SEMILLA

Programa a través del cual se crea un semillero para crecimiento profesional y ascensos a cargos como supervisor, escolta, manejador canino, Operadores UAS (pilotos drone).



CUADRO DE HONOR Y AQUÍ VALORAMOS TUS BUENAS ACCIONES

Reconocimiento especial a nuestro personal operativo que se ha destacado en la operatividad.

GRI 401-1

RETIRO POR EDAD

RANGO MOTIVOS DE BAJA	Menor 25 RETIROS %		25 y 34 RETIROS %		35 y 44 RETIROS %		45 y 54 RETIROS %		55 y 64 RETIROS %		65 y 74 RETIROS %		TOTAL RETIROS %	
Voluntario	135	3,60%	748	19,96%	417	11,13%	151	4,03%	54	1,44%	3	0,08%	1.508	40,25%
Termino fijo	72	1,92%	272	7,26%	227	6,06%	79	2,11%	16	0,43%			666	17,77%
Terminación de contrato obra labor	45	1,20%	228	6,06%	132	3,52%	64	1,71%	14	0,37%	2	0,05%	485	12,94%
Voluntario con movilidad	44	1,17%	243	6,49%	130	3,47%	38	1,01%	3	0,08%			458	12,22%
Periodo de prueba	24	0,64%	59	1,57%	37	0,99%	17	0,45%	3	0,08%			140	3,74%
Justa causa	14	0,37%	55	1,47%	29	0,77%	11	0,29%	2	0,05%			111	2,96%
Sin justa causa	5	0,13%	32	0,85%	38	1,01%	24	0,64%	10	0,27%			109	2,91%
Pensionado por vejez									67	1,79%	6	0,16%	73	1,95%
Voluntario en periodo de prueba	4	0,11%	22	0,59%	22	0,59%	7	0,19%	1	0,03%			56	1,49%
Retiro voluntario por retiro del cliente	5	0,13%	15	0,40%	14	0,37%	5	0,13%	5	0,13%			44	1,17%
Contrato de aprendizaje	33	0,85%	7	0,19%									40	1,117%
Fallecido			7	0,19%	5	0,13%	3	0,08%	7	0,19%			22	0,59%
Pensionado por invalidez	2	0,05%			4	0,11%	6	0,16%	6	0,16%			18	0,48%
Mutuo acuerdo					2	0,05%	7	0,19%	7	0,19%			16	0,43%
Total	384	10,25%	1.688	45,05%	1.057	28,21%	195	5,20%	195	5,20%	11	9,29%	3.747	100,00%

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

01.
PROVEEDORES
Fabricantes



03.
ALMACENES
Nacionales



05.
CONSUMIDOR
Cliente Final



02.
TRANSPORTE



04.
DISTRIBUCIÓN
Entrega



En el Programa de Responsabilidad Social del departamento de Compras de nuestra compañía, participamos activamente en la integración de prácticas responsables en todo nuestro proceso de adquisición. Nos aseguramos de que nuestras decisiones de compra no solo cumplan con los más altos estándares de calidad y eficiencia, sino que también promuevan el desarrollo sostenible, el respeto por los derechos humanos y el cuidado del medio ambiente.

Colaboramos con proveedores que compartan nuestros valores, apoyando a aquellos que implementan prácticas éticas y sostenibles en sus operaciones. Además, fomentamos la transparencia, la equidad y el apoyo a las comunidades locales, contribuyendo al bienestar social y económico de las áreas en las que operamos. De esta manera, nuestro departamento de compras se convierte en un motor clave para la responsabilidad social de la empresa, alineando nuestras adquisiciones con los principios de sostenibilidad y compromiso ético.

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

Nuestro enfoque busca la eficiencia, la transparencia y el equilibrio, garantizando resultados sostenibles a largo plazo para la organización.

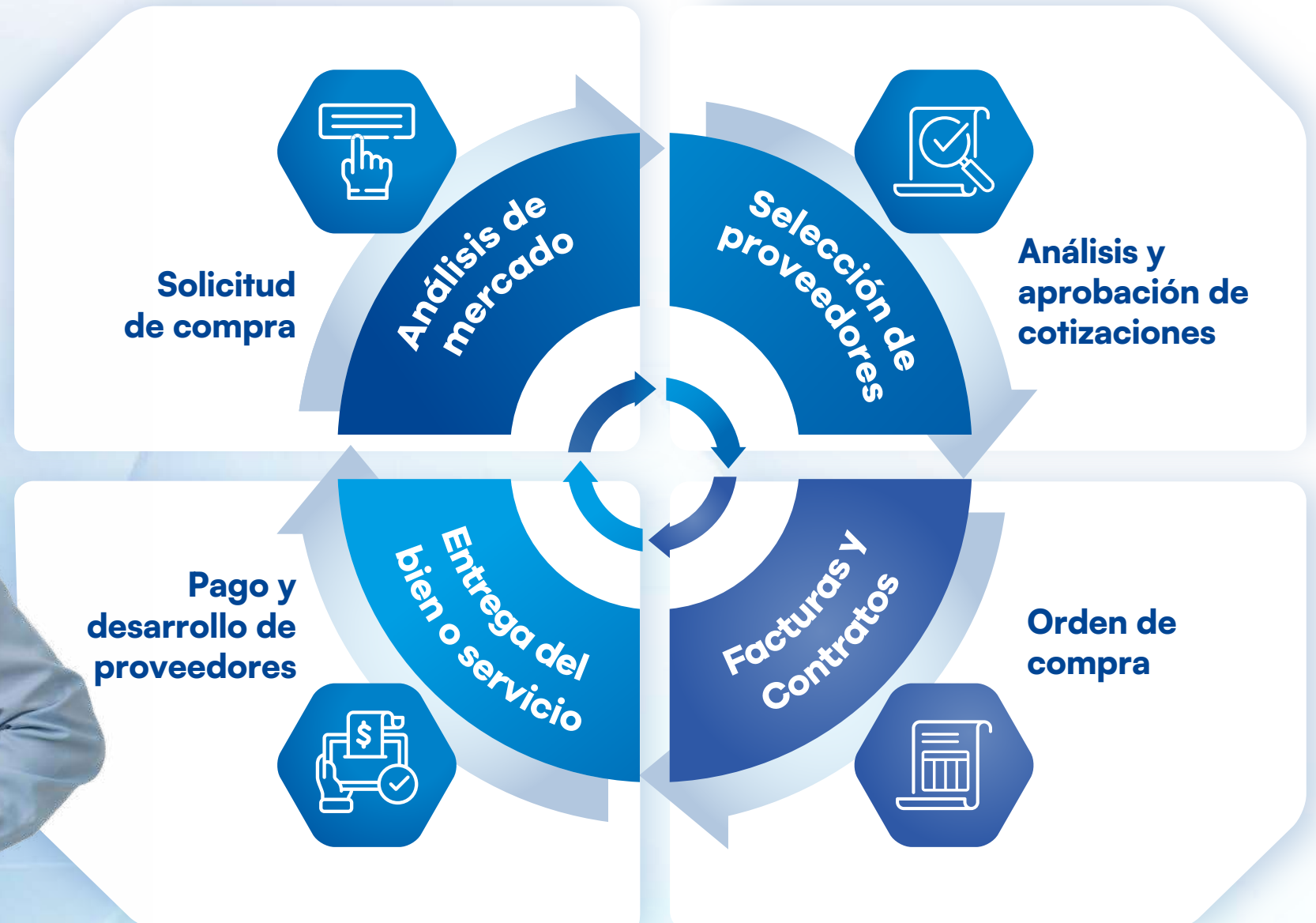


PROCESO DE COMPRA

GRI 2-6



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



COMPRAS SOSTENIBLES

INVERSIÓN:
\$136.801.034



Providencia Centro de Información Integral

Proveedor con enfoque social que transforma vidas, brindando educación integral de alta calidad a niños, niñas y jóvenes; aportando a la sostenibilidad social, económica y ambiental.

El Colegio Providencia se dedica a la atención integral de niños en extrema pobreza. Ofreciendo una educación de calidad y apoyo continuo a través de programas de apadrinamiento y voluntariado.

Es proveedor nuestro para insumos de dotación a nivel nacional.

INVERSIÓN
\$177.000.000



Familia institucional

Proveedor con enfoque social que impacta la vida de las personas generando salud y bienestar de manera sostenible, actúa de manera ética y transparente, generando valor para el planeta, la compañía y la sociedad, suministra nuestros productos de aseo para todas las sedes a nivel nacional.



Redox

Compra de papelería ecológica que promueva el cuidado del medio ambiente, contribuyendo a la sostenibilidad y al cumplimiento de prácticas responsables en todas nuestras sedes a nivel nacional.

PROPORCIÓN DE GASTOS EN PROVEEDORES LOCALES E INTERNACIONALES

GRI 2-6 / 204-1

96%



Compras
Nacionales

El porcentaje de productos y servicios a nivel local que se compraron durante el año 2024, representó el 96%, en adquisiciones con operaciones significativas en cada una de ellas.

4%



Compras
Internacionales

El porcentaje de productos y servicios contratados a nivel Internacional durante el 2024 representó el 4% para nuestros procesos operacionales.

COMPRAS LOCALES



REGIONAL

%

REGIONAL	%
Sede Nacional	22%
Reg Nororiente	22%
Reg Occidente	34%
Reg Centro	20%
Sociedad Portuaria Buenaaventura	2%



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.

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.



Para el año 2024 no se presentaron cambios dentro de nuestra cadena de suministro.



ATLAS CLASE MUNDIAL

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:

- ① **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.
- ① **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.
- ① **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.
- ① **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 encontrarás 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



Durante el 2024 continuamos formando parte de importantes gremios como Fedeseguridad y la Cámara Colombiana de la Seguridad, en donde, además de nuestra activa participación en sus Juntas Directivas, tenemos el honor de presidirlas. Desde este rol de liderazgo, aportamos de manera estratégica a la toma de decisiones que fortalecen, representan y protegen los intereses de nuestra industria.



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

CÓDIGO LINEA 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.

Cientes y Relaciones de Negocio

No se 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.

Proveedores / Asociados de Negocio

Nos comprometemos a mantener relaciones comerciales basadas en integridad, ética, honestidad y responsabilidad. Por ello, ejecutamos nuestros procesos de contratación de manera transparente y justa, asegurándonos de que nuestros futuros contratistas y proveedores tengan políticas efectivas contra el soborno.

En Atlas no establecemos relaciones comerciales con proveedores al margen de la ley o con ingresos de dudosa procedencia, rechazamos sobornos directos o indirectos en nuestras decisiones de negocio.

Entorno y Comunidad

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

Socios

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.



¿Sabes qué puedes reportar, denunciar y/o consultar a través de nuestra **Línea Ética**?



Casos de presunta corrupción.



Casos de presunta discriminación y acoso.



Aparente competencia desleal.



Presunto conflictos de intereses.



Reportes de actos fraudulentos o presuntamente fraudulentos o con apariencia de fraudulentos.



Aparente apropiación indebida de activos.



Presunta participación en grupos al margen de la ley.



Presunto sabotaje a la operación y/o sistemas de información.



Aparentes prácticas injustas de empleo.



Presuntas prácticas de contabilidad y auditoría contrarias a los valores corporativos de la Compañía.



Presunto otorgamiento u ofrecimiento de sobornos, regalos y/o comisiones ilegales por parte de cualquier vinculado y/o terceros.



Presunto fraude y/o mal uso de los recursos.



Presunta comisión de actos ilícitos.

¿Cómo reportar?

La línea ética es un canal virtual que funciona a través del correo electrónico **lineaeticaseguridad@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.



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.



Todos los reportes son confidenciales y manejados únicamente por nuestro Comité de Ética.

GESTIÓN

GRI

3-3

LÍNEA ÉTICA 2024

- Nuestros reportes se generan de manera semestral y tienen como objetivo documentar los casos reportados por los grupos de interés. Según el consolidado, aquellos casos que corresponden a la línea ética han sido debidamente gestionados y cerrados.
- Respecto a los quince (15) casos que fueron objeto de análisis en profundidad por parte del Comité de Ética, se determinó que, si bien no se evidenció ninguna conducta que contraviniera las normas y políticas internas relacionadas con ética, corrupción o soborno, se identificó la necesidad de implementar acciones de retroalimentación con los equipos de trabajo. Estas acciones se orientaron a compartir las situaciones planteadas como lecciones aprendidas, con el fin de fortalecer la comunicación y mejorar la percepción sobre los procesos.
- Cabe resaltar que no se identificaron casos con afectaciones relacionadas con la violación de los Derechos Humanos.

TOTAL CASOS PRESENTADOS

CASOS	CANTIDAD	% PARTICIPACIÓN
Abiertos	0	0%
Cerrados	15	100%
Total	15	100%

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



Todos los casos del año 2024 han sido cerrados (100%).



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.



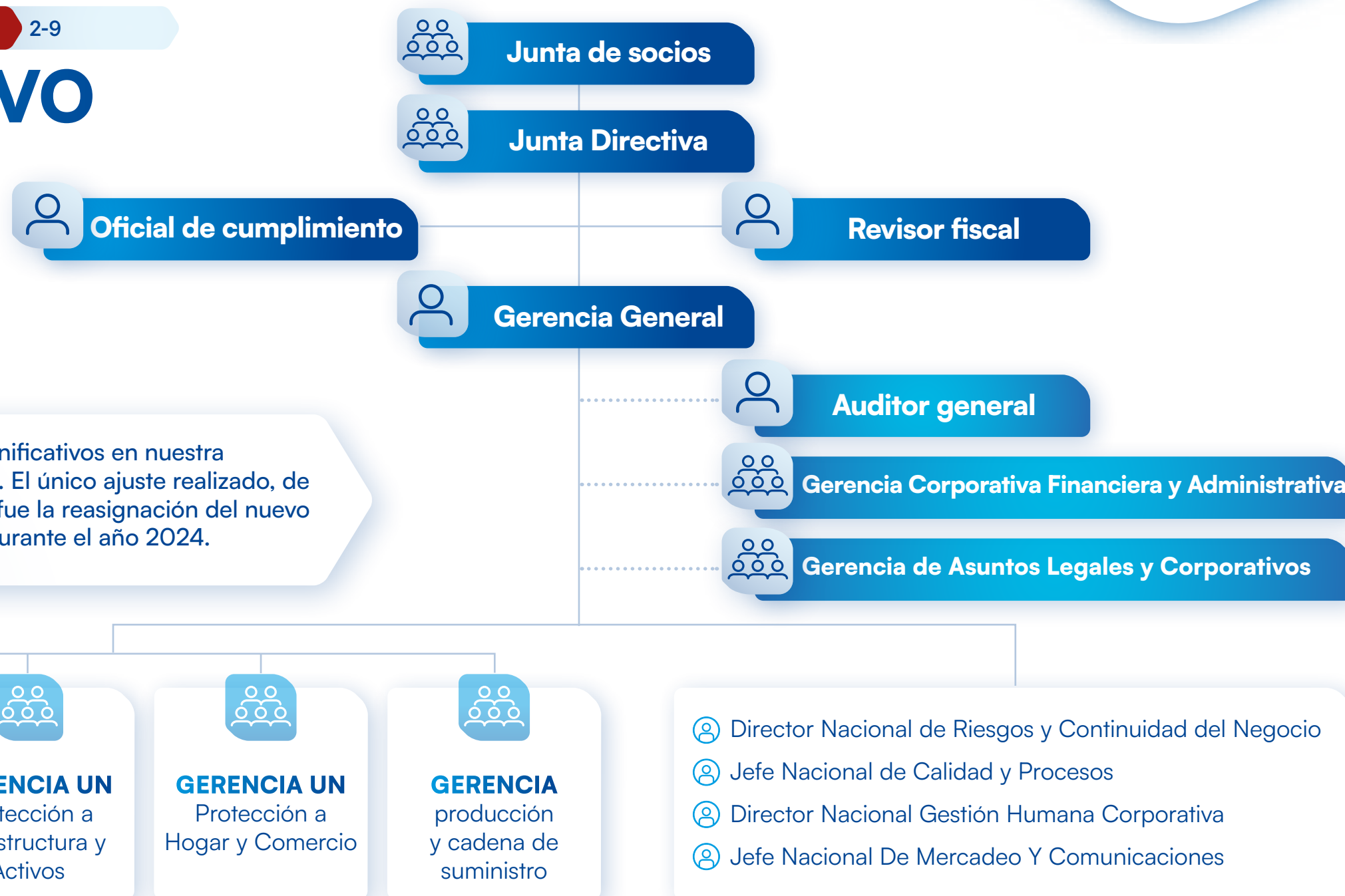
Durante el periodo de la vigencia del reporte, año 2024, no se identificaron, ni se presentaron casos de discriminación, ni de corrupción.



GOBIERNO CORPORATIVO

GRI 2-9

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. Asimismo, la Junta de Socios delega algunas de sus funciones a la Junta Directiva.

JUNTA DE SOCIOS

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

Para el 2024, no se contó con inclusión de nuevos socios

25% Quintero López & CIA. S en C

25% Plaza Cruz Ltda.

25% Betancour Villa & CIA. S en C

25% Inversiones Apolo Ltda.



El presidente del máximo órgano de gobierno no es un ejecutivo de la organización. Es socio de la Compañía y se elige por sistema de cooptación por parte de sus pares en sesión ordinaria de Junta Directiva.

JUNTA DIRECTIVA

GRI

2-9 / 2-10 / 45

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.

Los miembros de Junta se eligen sin consideración a grupos sociales, género, edad, religión, política o cualquier aspecto subjetivo o discriminatorio. En tal medida todos los grupos sociales se encuentran representados.

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 Directiva no desempeñan otros cargos ni mantienen compromisos laborales o administrativos significativos dentro de la compañía, lo que garantiza su independencia y objetividad en la toma de decisiones.



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



Hombres: 5



Mujeres: 0

- ⌚ 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.

Representantes Legal para Asuntos Laborales y Asuntos Judiciales:

Ana Maria Arana Moreno

NUESTROS COMITÉS

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 discriminatoria en cuestiones de genero o etnia.

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.

Comité de Gestión Humana



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

Comité de Innovación y Tecnología



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

FUNCIÓN DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO EN LA SUPERVISIÓN DE LA GESTIÓN DE LOS IMPACTOS

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.

Validación de contenidos asociados al informe de sostenibilidad

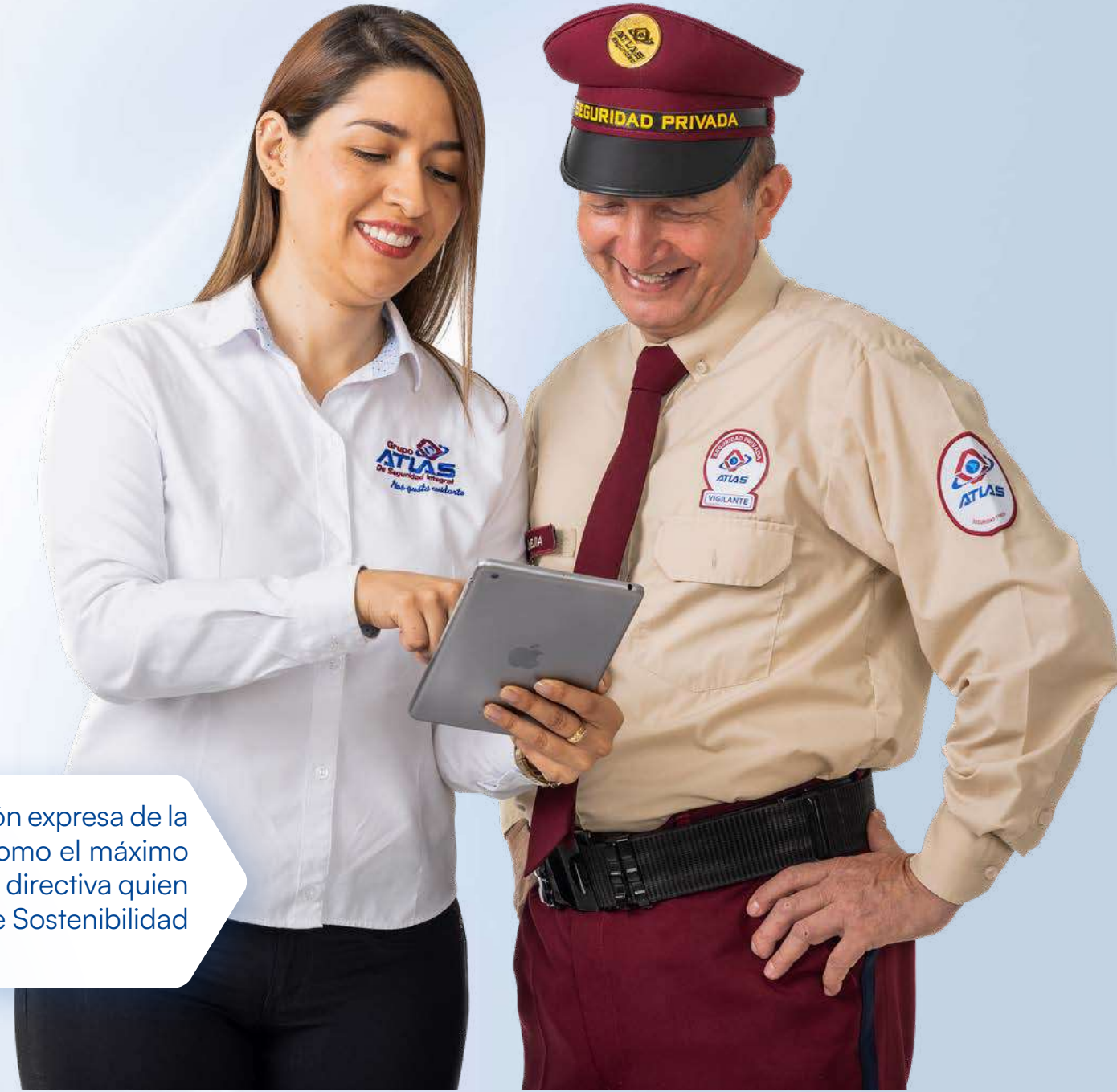
Para la elaboración del informe de sostenibilidad de Atlas Seguridad, el Gerente General y el Comité directivo del informe, que está compuesto por el Gerente General y el Director Nacional de Gestión Humana, revisan y aprueban la memoria de la organización y aseguran que todos los aspectos materiales 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, la administración informa de manera oportuna a la Junta Directiva y a la Junta de Socios sobre las gestiones realizadas y los hechos relevantes consignados en el presente informe, el cual es sometido a revisión y aprobación por parte de la Junta Directiva.



Nota aclaratoria: Por delegación expresa de la Junta de Socios considerada como el máximo órgano de gobierno, es la Junta directiva quien conoce y aprueba el Informe de Sostenibilidad y Responsabilidad Social.



CONFLICTO DE INTERESES

GRI

2-15



De acuerdo con lo estipulado en la Circular Externa N20240000245 y la Circular Externa N 20240000275, a través de los cuales entró en vigor el SARLAFT 2.0, a saber, el 14 de agosto de 2024; se establece como función del Oficial de Cumplimiento la identificación, tratamiento y consolidación de los conflictos de interés de la compañía.



Por su parte, 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 2024, 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 2024 no se recibieron o identificaron inquietudes críticas.

CONOCIMIENTOS COLECTIVOS DEL DE INTERESES 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.

Por su parte 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 2024 estuvieron invitados:

Diego Valdivieso

De Scola Abogados en materia de asuntos laborales.

Jorge Otalvaro

Presidente de Nequi con temas de generación de valor y propósito transformador, impactos en estrategia y nuevos mercados.

Rodrigo Estupiñán

En materia de competencia y desarrollo de mercados.

Carlos Boschell

En materia de riesgos y prevención de LA/FT.



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

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.

Reglamento interno de Junta Directiva

Estatutos

Código de Buen Gobierno

Código de ética y conducta

Manual SARLAFT 2.0

Política SARLAFT 2.0

Manual de comunicaciones

INCORPORACIÓN DE LOS COMPROMISOS Y POLÍTICAS

- ① Directrices de Junta Directiva y busca la integración con los compromisos y políticas corporativas.
- ① 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.
- ① 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.
- ① Los compromisos con nuestras relaciones comerciales se aplican a través de compromisos contractuales y capacitación del equipo comercial
- ① La formación sobre la aplicación de los compromisos que imparte la organización se realiza a través de capacitaciones, inducciones, reinducciones y Campus Virtual.

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 2024.

MULTAS POR CASOS DE INCUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN Y LAS NORMATIVAS QUE SE HAYAN PRODUCIDO EN INFORMES ANTERIORES

- Durante los años 2022 y 2023, 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.

AFILIADOS SINDICALES

GRI

2-30

TOTAL AFILIADOS SINDICALES 2024

ENTIDAD / MES	DIC
SINTRA-ATLAS	130
SINTRAVIESCOLS	481
SINALTRASEP	34
SINPROSEG	9
SINUVICOL	2
SINTRAVIP	37
USO-SUO	78
SINTRAUNISEGURIDAD	18
SINTRASECOL	7
USSP	194
SINTRAVIGILANCIA	59
SINDISPETROL	19
SINALTRASECOL	35
Total asociados por entidad	1.103
Total asociados real	981
Trabajadores por empresa	9.046
Indicador sindical	10,8%

TOTAL AFILIADOS CONVENCIONADOS 2024

CONVENCIONADOS	DIC
SINTRA-ATLAS	130
SINTRAVIESCOLS	481
SINALTRASEP	34
SINPROSEG	9
SINUVICOL	2
SINTRAVIP	37
USO-SUO	78
SINTRAUNISEGURIDAD	18
SINTRASECOL	7
USSP	194
SINDISPETROL	19
SINALTRASECOL	35
Total asociados por entidad	1044
Trabajadores por empresa	9.046
Porcentaje	11.5%

El porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos en el año 2024 fue del

11,5%



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

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

DEFINICIÓN GRUPOS DE INTERÉS Y SUBGRUPOS

PROGRAMA RSE

GRI 2-29

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.



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

NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

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 2024, 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 y no tuvo cambio significativos.

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		PONDERACIÓN FINAL
		Toma de decisiones	Obtención de ingresos	Operación del negocio	Estrategia empresarial	Reputación	Puntuación	Categoría	
Gobierno Corporativo	Socios	4	3	2	4	5	18	Importantes	20,3
	Junta Directiva	5	3	3	5	5	20	Esenciales	
	Alta Gerencia	5	4	4	5	5	21	Esenciales	
Clientes y usuarios	Tamaño: Diamond, Gold, Silver, Bronce	3	4	4	4	5	19	Importantes	19
	Unidad de Negocio	3	4	5	4	5	21	Esenciales	
	Naturaleza de la organización: Pública o privada	3	4	4	4	5	19	Importantes	
Proveedores y contratistas	Apalancados	2	2	3	3	3	13	Básicos	14
	Estrategicos	3	3	4	3	4	16	Importantes	
	Críticos	3	3	4	3	4	18	Importantes	
	No críticos	2	2	2	2	3	11	Básicos	
Empleados	Personal Administrativo	4	3	4	4	4	19	Importantes	19
	Personal Operativo	3	4	4	3	4	19	Importantes	
	Familia de Colaboradores	2	2	2	2	2	10	Básicos	
Estado	Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, Superintendencia de Puertos y Transporte, Superintendencia de Industria y Comercio	4	3	4	4	3	18	Importantes	13
	Ministerio de protección social, MinTIC	3	2	3	2	3	13	Básicos	
	Red de apoyo: Policía Nacional y Ejército Nacional	2	2	3	2	3	12	Básicos	
	Entes territoriales (Alcaldías y gobernaciones) y Entes Judiciales	2	2	2	2	3	11	Básicos	
Comunidad	Acorde a la naturaleza de nuestra organización: Ejército, Policía, Fuerza Área, Fundaciones, Gremios	2	2	2	3	3	12	Básicos	10
	Cultura y Arte: Museo / Fundaciones sin animo de lucro	2	2	2	2	2	10	Básicos	
	Por zona de influencia: juntas de acción comunal cercana a sede y entorno de operación	2	2	2	2	2	10	Básicos	
Medio Ambiente	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

- ① Nuestro Gobierno Corporativo
- ① Nuestros clientes y usuarios
- ① Nuestros empleados

2 SEGUNDO NIVEL DE ATENCIÓN

Básicos

- ② Nuestros proveedores y contratistas
- ② Nuestra comunidad.
- ② Estado
- ② El medio ambiente

MATERIALIDAD

Proceso 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 2023-2024 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.





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

Precisión

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

Equilibrio

Se reflejan los **aspectos positivos y negativos** del desempeño de la organización.
Se menciona oportunidades de mejora del año 2024 y el trabajo realizado para fortalecerlas.

Claridad

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

Comparabilidad

Al presentar un dato del 2024, es **comparado con el año anterior** (o dos años anteriores), para analizar los cambios que se hayan presentado.

Fiabilidad

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

Puntualidad

Los datos corresponden a la **gestión del año 2024**.

ASPECTOS GENERALES

GRI

3-1 / 3-2

Durante el año 2024 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 2024.
- 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 2023, con el objetivo de cumplir con el principio de comparabilidad para los indicadores reportados en el 2024.



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 al Cliente Externo, la Encuesta de Clima Organizacional, los acuerdos de negociación colectiva, los aspectos relevantes evaluados en el Comité de Junta Directiva y el Comité de Gestión de la Gerencia General, y el Comité de Gestión de la 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

- ◇ 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 ECONOMICO

Impacto interno

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

IMPORTANCIA Una adecuada gestión financiera incide de manera directa en el bienestar de los grupos de interés, permite el incremento de las utilidades para responder al compromiso con los dueños de retribuir a su inversión; permite realizar inversiones que apuntan a la protección de los activos de la empresa y la mejora en la calidad de los servicios, impacta en el bienestar de los trabajadores y sus familias, fomenta el desarrollo económico de las regiones generando productividad y empleo a través de sus proveedores; permite responder a los compromisos tributarios y legales exigidos por el estado así como invertir en iniciativas y procesos que aporten al cuidado del ambiente. En Seguridad Atlas, el desempeño económico hace parte de nuestros objetivos estratégicos, garantizando así la sostenibilidad y generación de valor de nuestra compañía. Tenemos como principal proyección el mejorar y alcanzar un excelente nivel de su EBITDA, meta en la que Atlas Seguridad tiene una gran participación en el resultado final.



CORRUPCIÓN

Impacto interno y externo

DEFINICIÓN En Atlas Seguridad la transparencia y la anticorrupción se gestionan a partir de la implementación de mecanismos de comunicación y relacionamiento para los grupos de interés que faciliten procesos de información, educación y conversación soportados en la veracidad, suficiencia, pertinencia, oportunidad y claridad sobre la gestión empresarial con el propósito de garantizar la confianza de los grupos de interés. En la organización también se integran los esfuerzos que se realizan desde diferentes áreas entorno a la ética, la transparencia y la gestión anticorrupción; con el fin de evitar la materialización de riesgos asociados al fraude y la corrupción. Dentro de la compañía estamos regidos por diferentes políticas como lo es Política de SARLAFT y Política de No Soborno, que hacen parte de nuestra identidad y buenas prácticas.

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

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



DERECHOS HUMANOS

Impacto interno

DEFINICIÓN Brindamos formación en áreas de Derechos humanos con el objetivo de que el personal conozca cuál es su papel en este tema tan sensible y como de alguna manera podemos incurrir con algunos comportamientos a la violación de dichos derechos; aún sin saberlo. Dentro de nuestra organización tenemos diferentes políticas, certificaciones y compromisos encaminados al respeto por los Derechos Humanos como nuestra Política de DDHH, nuestro Código de Ética y nuestra Certificación ISO 18788.

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



DESIGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN

Impacto interno

DEFINICIÓN Como principio importante para nuestras prácticas queremos resaltar la igualdad; razón por la cual en Atlas Seguridad NO existe diferenciación alguna en las asignaciones salariales sobre todo en cuestiones de género. Al interior de nuestra compañía contamos con la Política de Diversidad e Inclusión y la Política de DDHH que respaldan estas importantes prácticas.

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.

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



FORMACIÓN, ENSEÑANZA Y BIENESTAR

Impacto interno

DEFINICIÓN Implementamos continuamente planes de formación, entrenamiento y capacitación a nuestro personal con la firme intención de que logre incrementar su nivel de competencias y su máximo desarrollo en pro de su aporte y participación en los objetivos y la estrategia de la empresa. La formación y enseñanza hace parte de nuestros objetivos del proceso, donde contribuimos al logro de los objetivos estratégicos de la empresa, el desarrollo individual de sus trabajadores, la satisfacción de cliente interno y externo a través del fortalecimiento de competencias laborales y el programa de Responsabilidad Social Empresarial en armonía con sus diferentes Grupos de Interés.

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



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.

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



HUELLA DE CARBONO

Impacto interno y externo

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

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



RIESGOS, SALUD Y SEGURIDAD DE LOS EMPLEADOS

Impacto interno

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

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

GRI

3-1 / 3-2 / 3-3



INNOVACIÓN

Impacto Interno y externo

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

IMPORTANCIA En Seguridad Atlas nos hemos preparado para lograr una cultura que habilite el diseño de nuevos modelos de negocio que contribuyan al crecimiento de la organización, anticipándonos a las necesidades de los clientes al desarrollar nuevas soluciones con la adopción de tendencias tecnológicas y modelos de negocios bajo metodologías ágiles para equipos interdisciplinarios. La innovación hace parte fundamental de nuestra estrategia, ya que busca generar constante desarrollo de soluciones con el fin de incrementar la satisfacción tanto de nuestros clientes como de nuestros colaboradores.



OPORTUNIDADES EN LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO

Impacto interno y externo

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

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

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	3,4,5,6,7
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	3,4,5,6,7
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 Seguridad Atlas, asumimos el compromiso de liderar el cambio hacia un futuro sostenible. Nuestro Sistema de Gestión Ambiental no solo garantiza el cumplimiento normativo, sino que integra la sostenibilidad en nuestra estrategia empresarial.

Más que una obligación, vemos la gestión ambiental como una oportunidad para generar un impacto positivo. Por ello, promovemos una cultura de prevención y buenas prácticas, minimizando los efectos de nuestras operaciones en el entorno.

Con programas y acciones concretas, medimos y mejoramos continuamente nuestro desempeño ambiental. Creemos que cada esfuerzo cuenta y seguimos avanzando hacia un futuro más verde y responsable.



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



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



PROGRAMAS Y CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN AMBIENTAL



Generamos 7,174.9 kg de residuos aprovechables, incluyendo cartón, papel, archivo, plástico, periódico, plegadizo y chatarra. Estos materiales fueron entregados a empresas de reciclaje y recicladores de oficio para su recuperación y reutilización, contribuyendo a la reducción de residuos enviados a los rellenos sanitarios.



Entregamos a la Fundación Puntos Verdes Lito 940.7 kg de Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE), pilas, baterías, tóner de impresión y lámparas fluorescentes, obteniendo 222,050 puntos verdes. Estos fueron donados a la Fundación Red de Árboles, que trabaja en la reforestación de zonas afectadas por desastres naturales y actividades humanas, y a la Fundación Amatea, que lidera procesos de restauración ecológica participativa y regeneración ambiental en el territorio nacional.



Cumplimos con los requisitos legales aplicables y fomentamos la sensibilización de nuestros colaboradores, promoviendo así una cultura sostenible.



Recuperamos 5.44 toneladas de residuos textiles (dotación) que anteriormente eran incinerados, contribuyendo a la economía circular y beneficiando a poblaciones vulnerables.



Como parte de los cambios implementados en la empresa, hemos avanzado en la medición de nuestra huella de carbono, estableciendo una estrategia estandarizada que incluye iniciativas para la reducción de Gases de Efecto Invernadero (GEI), contribuyendo así a la mitigación y adaptación al cambio climático.



Participamos en la siembra del Bosque COP 16 Cristo Rey, contribuyendo a la mitigación de nuestra huella de carbono con la plantación de 200 árboles de especies como nogal cafetero, chirlobirlo, trapichero-aromo, palo blanco, matarratón, vainillo flor amarillo, cedro amarillo y guayaba. Esta iniciativa permite capturar aproximadamente 20 toneladas de CO₂, promoviendo la restauración ecológica, la recuperación de cuencas hídricas, el compromiso con la sostenibilidad y la lucha contra el cambio climático.

ENERGÍA

GRI 3-3 / 302-1

AVANCES EN EL DESEMPEÑO AMBIENTAL

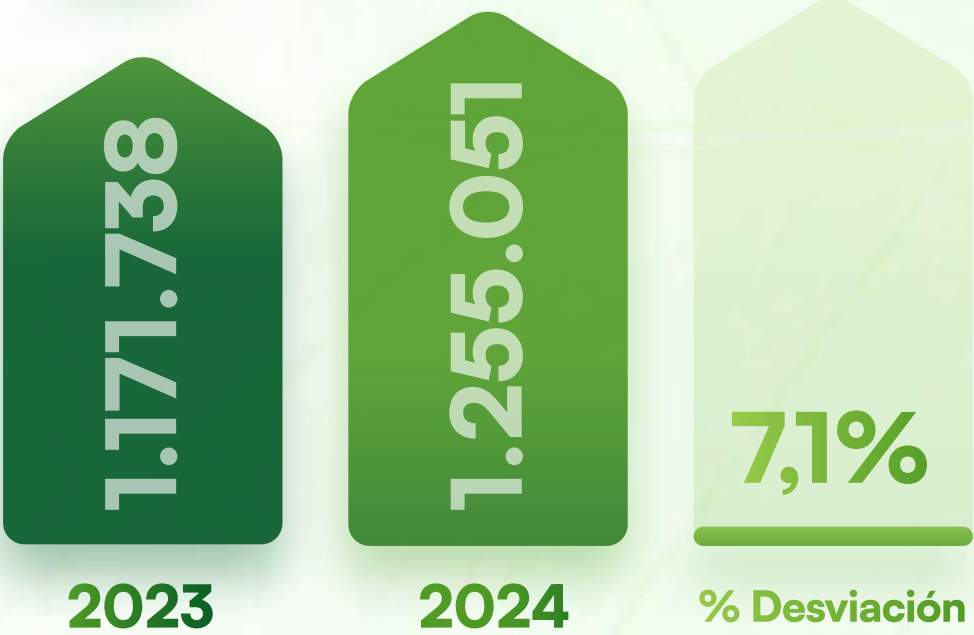
Seguridad Atlas tiene establecido dentro sus objetivos del Sistema de Gestión Ambiental la reducción y uso sostenible de los recursos naturales; para esta medición se definió como indicador la **reducción del 3% del consumo de energía kwh** en comparación con el año anterior. Como observamos en la gráfica, se produjo un incremento del 7.1% 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 debe 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



% DESVIACIÓN COMPARATIVO CONSUMO DE ENERGÍA AÑOS 2023-2024



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	94.787
CALI	666.762
MEDELLIN	120.696
B/QUILLA	70.670
B/MANGA	56.340
BUGA	22.722
PALMIRA	18.736
TULUA	38.564
B/VTURA	24.874
CARTAGENA	31.186
CUCUTA	8.836
IBAGUE	11.996
MANIZALES	2.093
POPAYAN	5.775
SANT QUILI	3.103
STA MARTA	10.546
PEREIRA	67.365
TOTAL	1.255.051

REGIONALES	PERSONAL ADMINISTRATIVO
CALI	314
BOGOTA	112
IBAGUE	10
ANTIOQUIA	45
COSTA ATLANTICA	34
SANTANDERES	18
EJE CAFETERO	22
PALMIRA	6
BUENAVENTURA	10
TULUA	9
BUGA	2
POPAYAN	6
TOTAL	588

AÑO	TOTAL CONSUMO KHW	TOTAL PERSONAL ADMINISTRATIVO	INTENSIDAD ENERGETICA
2024	1.255.051	588	2134 Kwh
2023	1.171.738	526	2228 Kwh



KWH POR EMPLEADO A NIVEL NACIONAL



La Intensidad Energética de Seguridad Atlas durante el periodo del año 2024 fue de 2.134 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

GRI 3-3 / 303-5

AVANCES EN EL DESEMPEÑO AMBIENTAL

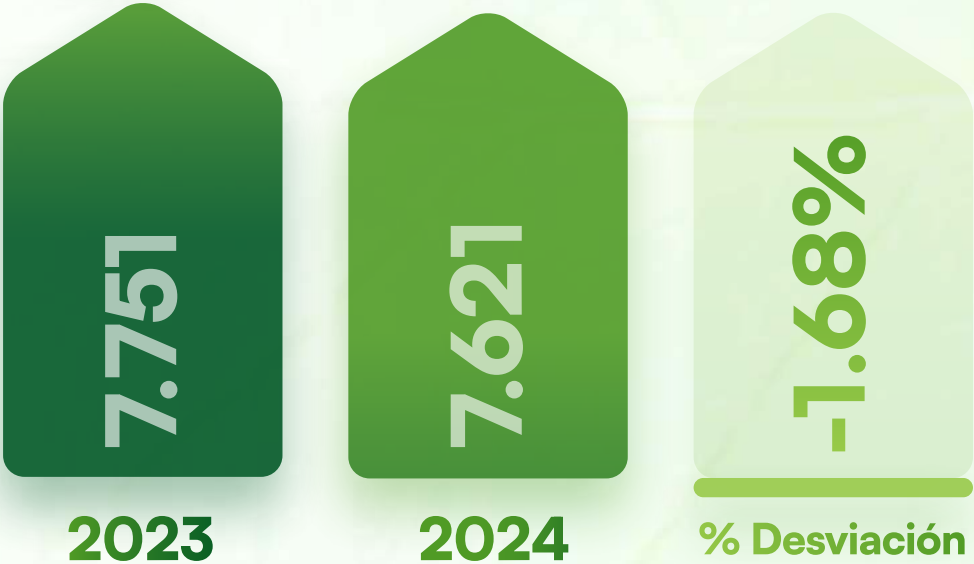
Otro de los indicadores asociados al uso racional y sostenible de los recursos naturales es la **reducción del consumo de agua**; para esta medición se definió como indicador la **reducción del 3% del consumo de agua en m³** en comparación con el año anterior. Como observamos en la gráfica **se produjo una disminución del 1.68%** en la desviación durante los dos periodos comparados.

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



% DESVIACIÓN COMPARATIVO CONSUMO DE AGUA AÑOS 2023-2024



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.

SEDES	AGUA M3
BOGOTA	820
CALI	2868
MEDELLIN	941
B/QUILLA	1076
B/MANGA	24
BUGA	162
PALMIRA	105
TULUA	184
B/VTURA	489
CARTAGENA	128
CUCUTA	128
IBAGUE	145
MANIZALES	18
POPAYAN	77
SANT QUILI	26
STA MARTA	70
PEREIRA	360
TOTAL	7621



M3 A NIVEL NACIONAL

2024

7.621 M3

2023

7.751 M3

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.

CONSUMOS DE COMBUSTIBLE

GRI 3-3 / 305-1

CONSUMO DE COMBUSTIBLE 2023

CANTIDAD	TOTAL
Combustible Galones	9.608,423
Combustible Julios	1.266.005.748.600

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

CONSUMO DE COMBUSTIBLE 2024 -VEHÍCULOS PROPIOS

SEDE	TIPO DE VEHÍCULO O EQUIPO	NOMBRE DEL COMBUSTIBLE	CANTIDAD DE COMBUSTIBLE GALONES	CANTIDAD DE COMBUSTIBLE JULIOS
Bogotá	Automóvil	Gasolina	86,54	11.402.905.680
	Automóvil	Gasolina	429,61	56.605.940.640
	Automóvil	BIODIESEL	942,17	124.140.319.200
	Motocicleta	Gasolina	69,81	9.198.165.600
	Automóvil	Gasolina	838,84	110.525.031.360
Medellín	Automóvil	Gasolina	609,19	80.266.479.120
	Automóvil	Gasolina	656,00	86.434.560.000
	Automóvil	BIODIESEL	408,58	53.834.500.800
Cali	Automóvil	Gasolina	669,18	88.171.156.800
	Motocicleta	Gasolina	39,54	5.209.790.400
	Automóvil	Gasolina	109,76	14.461.977.600
Total			4.859,22	640.250.827.200



Durante el año 2024 continuamos con la gestión para la implementación de los planes de movilidad sostenible.

Durante el 2024, se evidencia una disminución considerable en el consumo de combustible, en comparación con el 2023, debido al resultado de una gestión más eficiente, sostenible y controlada de los recursos energéticos, en línea con los planes de movilidad sostenible de nuestra compañía. Este desempeño contribuye positivamente a la huella ambiental corporativa y refuerza el compromiso con la eficiencia operativa y la responsabilidad ambiental.

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 mas 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.

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 81% de los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Ambiente para el año 2024. Las actividades incluyeron, toma de laboratorios, 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 COMUN DICIEMBRE 2024 A NIVEL NACIONAL*

CANTIDAD	2023	2024	META	%	OBSERVACIONES
Tasa de frecuencia	95,59	99,05	93,67	-5,74	No se cumplieron las metas propuestas para frecuencia ni para severidad.
Tasa de severidad	563,56	593,40	552,29	-7,44	

*En esta tabla se observa que durante el 2024 por cada 100 trabajadores se accidentaron 99 personas y se perdieron 593 días de la empresa. Al comparar el año 2023- 2024 respecto a la meta se presentó una desviación de 6 eventos y 7 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 cf / 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 2024 se presentó aumento tanto en el número de accidentes ocurridos (tasa de frecuencia) como en los días perdidos (tasa de severidad).
- ⦿ Se presentaron 2 accidentes fatales.
- ⦿ 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 - ACCIDENTE DE TRABAJO DICIEMBRE 2024 A NIVEL NACIONAL

CANTIDAD	2023	2024	META	%	OBSERVACIONES
Tasa de frecuencia	3,97	3,98	3,89	- 2,3	No se cumplió la meta en lo referente a disminución en más del 2% del número de accidentes laborales, ni en el 3% los días de incapacidad.
Tasa de severidad	32,52	35,97	31,55	- 14,0	

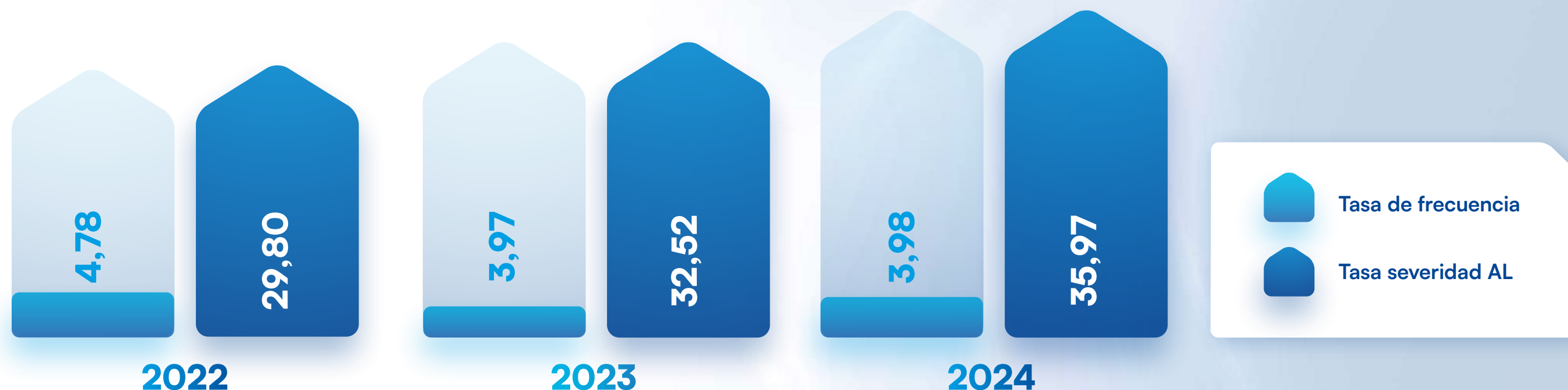
*El valor del % en rojo indica aumento de las tasas.

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

TASAS COMPARATIVAS DE ACCIDENTALIDAD LABORAL

GRI 3-3 / 403-9

A continuación presentamos la tasa comparativa de accidentalidad laboral entre los años 2022 al 2024



*Se observa un aumento en ambas tasas de accidentalidad laboral, para el año 2024 por cada 100 colaboradores de la empresa se accidentan 4 personas y se perdieron 36 días.

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

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

Accidentalidad 2024

MESES	No. AT	No. Días
Enero	36	276
Febrero	27	201
Marzo	23	275
Abril	32	296
Mayo	26	313
Junio	30	373
Julio	33	324
Agosto	27	6.234
Septiembre	22	202
Octubre	24	314
Noviembre	18	6.190
Diciembre	37	278
Total	335	15.273

En 2024 se presentaron un total de 335 accidentes laborales los cuales generaron un total de 15.273 días de incapacidad

Los riesgos más representativos en la accidentalidad en el año 2024 fueron:

40% Locativo

22% Tránsito

13% Mecánico

10% Biológico

9% Público

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

48% Contusión

12% Esguince o torcedura

9% Herida

6% Fractura

4% Cuerpo Extraño



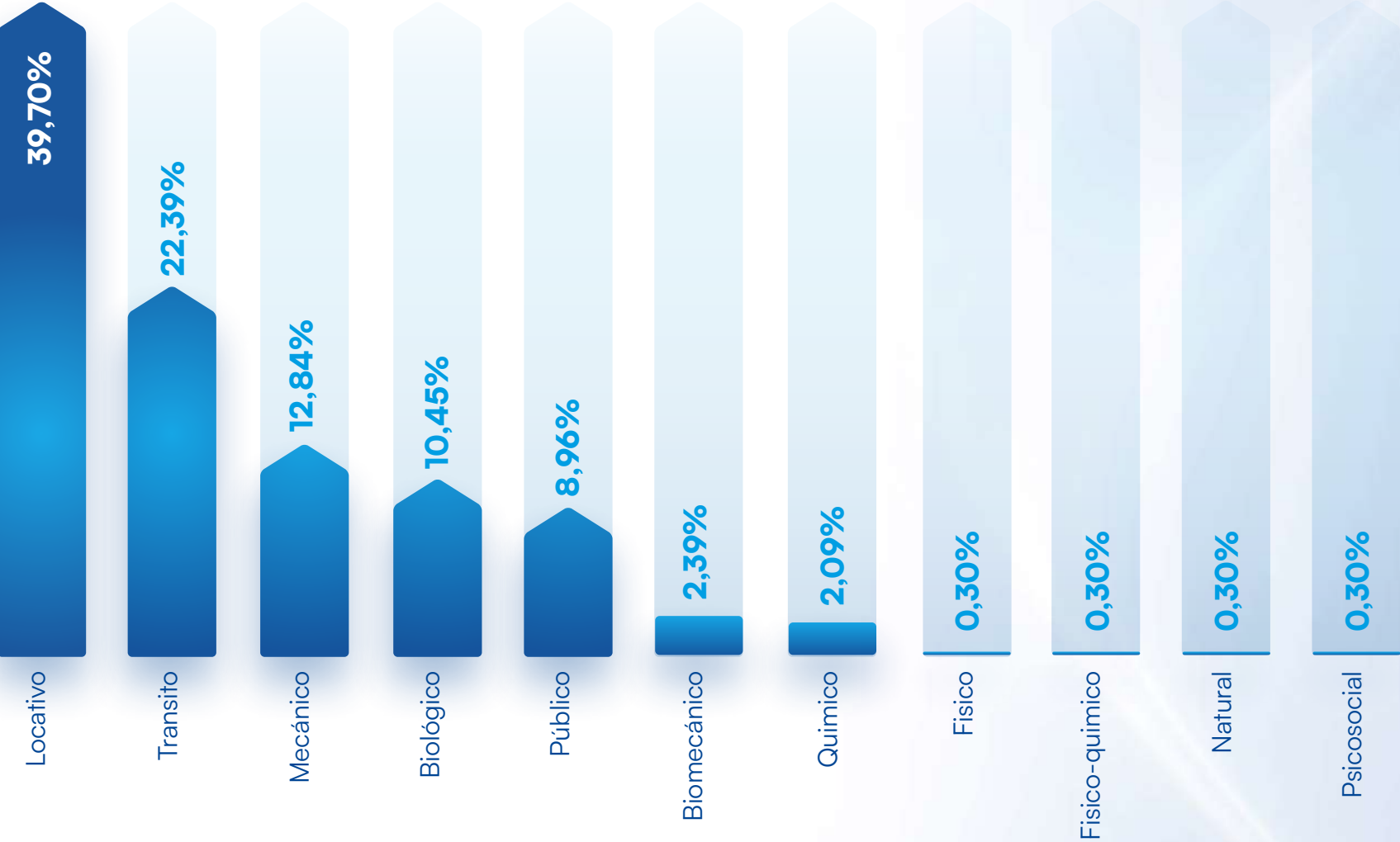
Las tasas de accidentalidad se han calculado por cada 1000000 horas trabajadores.

Durante el año 2024, continuamos con 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 Colpatría y brindada por el área de SSTYA de la compañía.

FACTOR DE RIESGO

GRI 3-3 / 403-9



El riesgo locativo estuvo dado por desplazamiento por pisos y superficies irregulares y falta de atención a las condiciones del piso.

El riesgo tránsito por desplazamiento en vehículos en la prestación del servicio.

El riesgo mecánico por la exposición y/o manipulación de puertas.

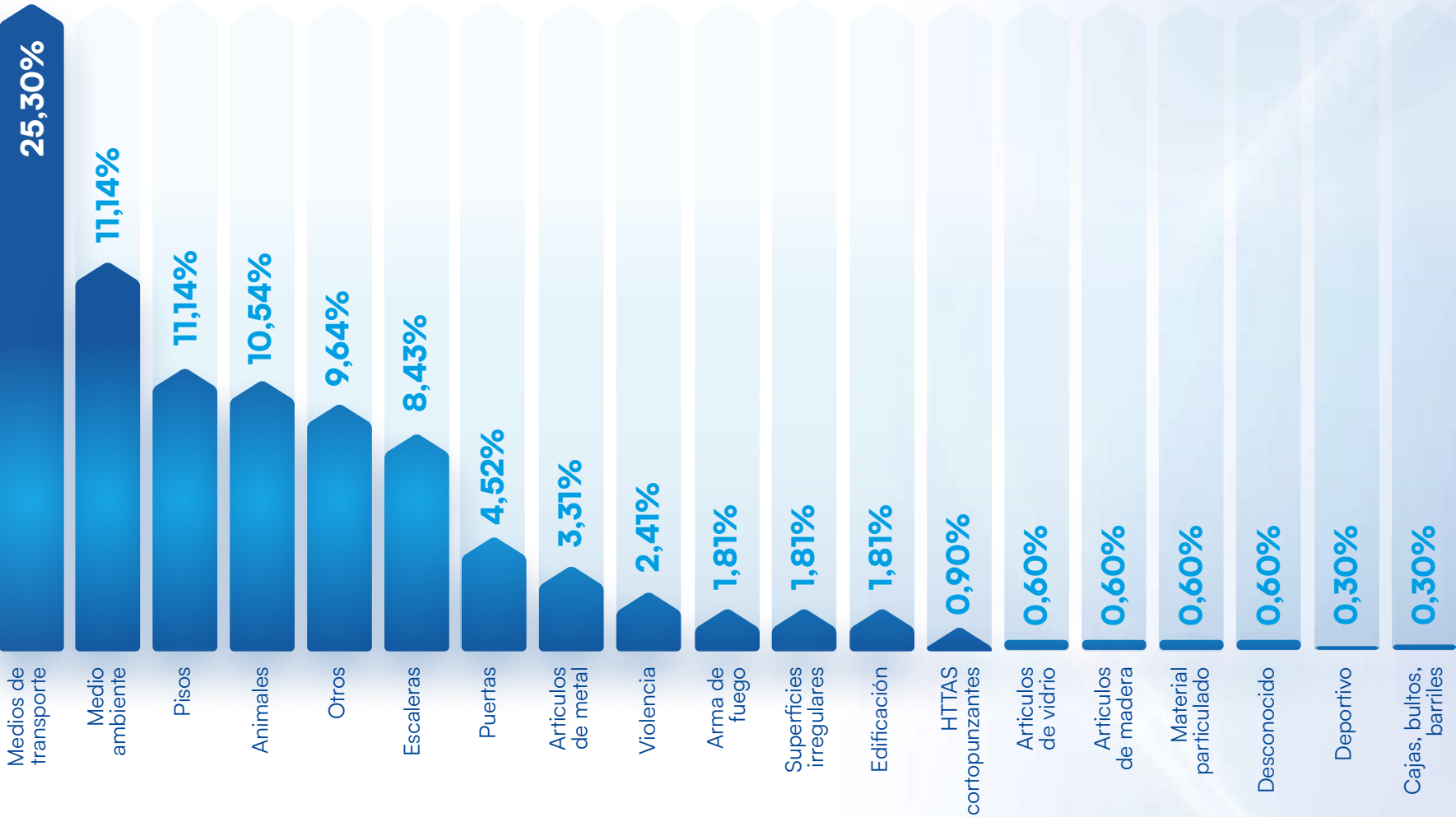
El riesgo biológico por picaduras y/o mordeduras.

El riesgo público por exposición a violencia social.

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

AGENTES DE LA LESIÓN

GRI 3-3 / 403-9



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

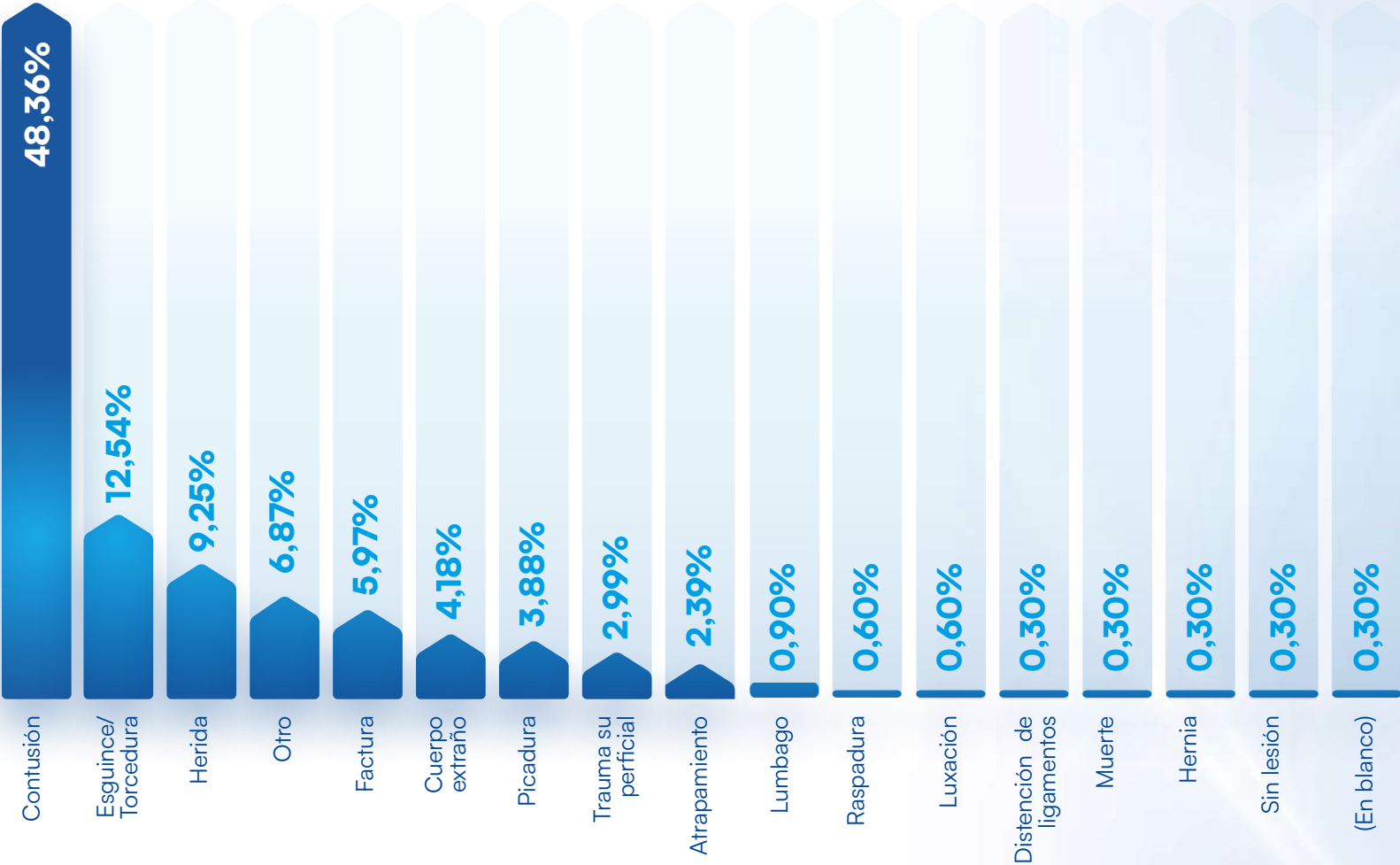


- | | | | |
|-----|----------------------|----|--------------------|
| 25% | Medios de transporte | 8% | Escaleras |
| 15% | Ambiente de trabajo | 4% | Puertas |
| 11% | Pisos | 3% | Artículos de metal |
| 10% | Animales | 2% | Violencia |
| 10% | Otros | 2% | Arma de fuego |

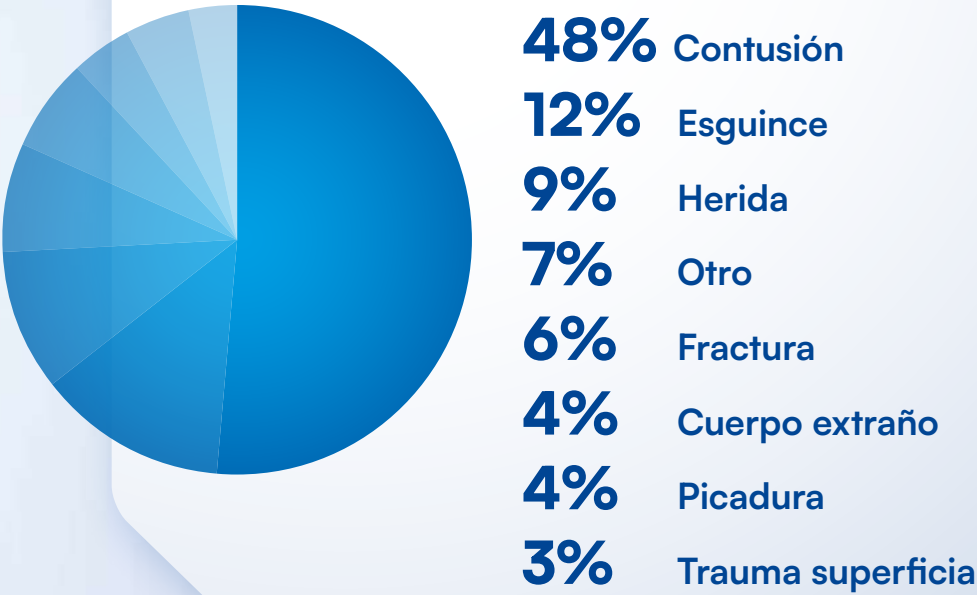
Información obtenida desde nuestro ERP E-Satellite, AXA Colpatría y brindada por el área de SSTYA de la compañía.

TIPO DE LESIÓN O DAÑO

GRI 3-3 / 403-9



ACCIDENTALIDAD POR LESIÓN O DAÑO 2024



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.

0%

Tasa de incidencia

225,49

Tasa de prevalencia

ENFERMEDAD LABORAL POR SEDE Y GÉNERO

 SEDES/SEXO	 HOMBRE	 MUJER	TOTAL GENERAL
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

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

CANTIDAD DE COLABORADORES FALLECIDOS RELACIONADOS CON EL TRABAJO





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 inicios de cada 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 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 ADMINISTRATIVOS

GRI 3-3

En Seguridad Atlas, el desarrollo profesional y la capacitación continua de nuestros colaboradores son pilares fundamentales para el crecimiento de la organización.

Durante el año 2024, la compañía intensificó sus esfuerzos para fortalecer las competencias del personal tanto operativo como administrativo, impulsando una serie de programas de formación diseñados para mejorar el desempeño y la calidad en el servicio. Estos programas fueron implementados a través de diversas modalidades, adaptándose a las necesidades de nuestros empleados y aprovechando las tecnologías disponibles.

En línea con nuestro compromiso con el desarrollo integral, se priorizó la formación en modalidad virtual y sincrónica, con el fin de garantizar la flexibilidad y accesibilidad para todos los colaboradores. Para validar el conocimiento adquirido, se realizaron programas de formación, webinars, talleres y seminarios. Como resultado, durante 2024, **6.443 colaboradores participaron activamente** en estos procesos formativos, lo que se traduce en una inversión de **\$275.590.600** en la formación de nuestro equipo administrativo, alcanzando un promedio de **115,2 horas de formación por empleado**.



Este esfuerzo de formación continua no solo refleja nuestra inversión en el capital humano, sino también el compromiso de Seguridad Atlas con la excelencia operativa y la responsabilidad social, asegurando que nuestros colaboradores estén siempre preparados para enfrentar los desafíos del entorno laboral y contribuir al éxito y sostenibilidad de la empresa.

FORMACIÓN Y ENTRENAMIENTO OPERATIVOS

GRI 3-3

Por otra parte, durante el último año, hemos trabajado en diversas iniciativas que fortalecen nuestra responsabilidad social empresarial, promoviendo el crecimiento profesional y personal de nuestro personal operativo. Por lo cual, se implementó el programa “**Mapa de la Felicidad**” a través del cual la organización reconoce que somos seres integrales que necesitamos tener un equilibrio en cada área de la vida para experimentar el bienestar y la felicidad, como clave de éxito para tener colaboradores motivados y con mejor desempeño en sus labores diarias, mejorando su calidad de vida, ascendiendo más allá de los beneficios incluidos en el contrato de trabajo.

Una de las áreas fundamentales del Mapa es la **Educación y Profesión** y para ellos trabajamos en diferentes programas:

- 1 Supervisor Estratégico Atlas:** Este programa incluyó la participación de un coach especializado y estuvo enfocado en el desarrollo de habilidades blandas esenciales para el liderazgo, la toma de decisiones y la gestión eficiente de equipos de trabajo.
- 2** Realizamos durante todo el año 2024, diferentes **webinars** que han promovido la formación integral de nuestros colaboradores, asegurando que cuenten con las herramientas necesarias para afrontar los desafíos del sector de la seguridad privada. En este sentido, fortalecimos la capacitación en **comunicación efectiva, resolución de conflictos, trabajo en equipo y liderazgo, elementos clave para el desempeño óptimo de sus funciones.**
- 3** Alineados con la estrategia de la organización se realizó la **Certificación de Operadores UAS** bajo la implementación del RAC 100.

\$1.451.465.071

Inversión realizada en capacitación de personal OPERATIVO

130,5

Media de horas de formación por empleado

25.084

colaboradores participaron en programas de formación

Mapa de la Felicidad


 Experiencia del
 Colaborador

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

GRI 3-3 / 404-2

Durante 2024, continuamos fortaleciendo las competencias y habilidades de nuestro equipo a través de diversas iniciativas, como el uso de patrocinios, convenios educativos, programas de evaluación y desarrollo de competencias, auxilios educativos, entre otras acciones de capacitación implementadas.

INVERSIÓN VS. IMPACTO EN FORMACIÓN

CONSOLIDADO ACTIVIDADES DE DESARROLLO	INVERSION REALIZADA	PERSONAS IMPACTADAS
Plan Anual de Formación		
Formación Administrativa (Seminarios, Cursos, Diplomados)	\$207.074.481	14.730
Cursos de Seguridad	\$812.140.974	6.707
Auxilios Educativos	\$144.611.340	118
Jornada Integral De Desarrollo	\$315.203.581	5.116
Inducción Corporativa Operativos	\$204.919.295	3.326
Inducción y Reinducción Corporativa Administrativos	\$13.500.000	647
Desarrollo de Competencias	\$14.820.000	91
Evaluación de Competencias	\$13.786.000	435
Competencias Laborales SENA	\$1.000.000	357

INVERSIÓN VS. IMPACTO EN FORMACIÓN

Total Administrativos		
Año	INVERSIÓN	IMPACTADOS
2023	\$188.397.348	4.388
2024	\$275.590.600	6.443

Total Operativos		
Año	INVERSIÓN	IMPACTADOS
2023	\$978.533.651	22.104
2024	\$1.451.465.071	25.084

Durante este periodo se logró un aumento significativo en comparación con la participación alcanzada en el año 2023. Este crecimiento se debió a la implementación de programas de formación a través de metodologías virtuales y sincrónicas, lo que permitió un mayor alcance e impacto en las regionales.

Cabe recordar que el total de personas impactadas corresponde al número acumulado de participaciones en cursos o capacitaciones realizadas. Esto implica que una misma persona puede haber asistido a múltiples sesiones, sumando cada participación al total general reportado.

INVERSIÓN Y APOYO EDUCATIVO

GRI 3-3 / 404-2



La empresa sigue apoyando el crecimiento profesional de sus colaboradores. En 2024, el programa de Auxilios Educativos logró beneficiar a **118 empleados**, con una inversión total de **\$144.611.340** en este concepto.

A continuación, se presenta el comparativo de los auxilios otorgados en los dos últimos años:

AUXILIOS EDUCATIVOS	Año 2023			Año 2024		
	BENEFICIADOS	GRADUADOS	INVERSIÓN	META	META	META
Pregrado	14	4	\$36.0222779	58	0	\$144.611.340
Posgrado	14	7		60	18	
Total General	28	11		118	18	

El incremento del **76,2%** en el número de beneficiados se tradujo en un total de **90 personas**. Este aumento se debió a que, en 2024, los auxilios estuvieron disponibles durante ambos semestres, a diferencia del año anterior. Además, la inversión creció un **75%**, alcanzando los 108 millones de pesos.

Este resultado refleja el impacto positivo que los auxilios educativos han tenido en la formación del personal:

IMPACTO EN EL APOYO DE LA FORMACIÓN ACADÉMICA

AÑO	BENEFICIADOS	GRADUADOS	% GRADUADOS VS. BENEFICIADOS
2023	28	11	39,29%
2024	118	18	15,25%
Consolidado años 2023 - 2024	146	29	19,86%

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 2024, realizó una inversión de \$306.466.200 para la entrega de 6.000 kits escolares, que fueron entregados a nuestro personal.



CERTIFICACIÓN EN COMPETENCIAS LABORALES

GRI 3-3 / 404-2



En su continuo compromiso con la excelencia organizacional y el desarrollo profesional de su equipo, Seguridad Atlas ha reforzado su estrategia de capacitación mediante la obtención de certificaciones de competencias laborales para su personal tanto administrativo como operativo. Estas certificaciones, otorgadas a través del SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje), son una muestra clara del compromiso de la empresa con la formación continua y el fortalecimiento de las habilidades del equipo, alineándose con las mejores prácticas del sector y con los estándares nacionales e internacionales de calidad.

Durante el 2024, un total de 86 colaboradores del personal administrativo y 595 del área operativa obtuvieron certificaciones en las normas “Atender clientes de acuerdo con el procedimiento de servicio y normativa”, “Controlar accesos” y “Supervisar servicios de seguridad”. Lo que representa un paso significativo hacia la mejora continua en la calidad del servicio. Esta norma asegura que los empleados cuenten con los conocimientos y habilidades necesarios para brindar una atención eficiente y profesional. Estas certificaciones refuerzan el cumplimiento de los protocolos de seguridad, las normativas vigentes y los más altos estándares en la interacción con clientes y usuarios.

OPERATIVOS



ADMINISTRATIVOS



GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

GRI 3-3 / 404-2



En 2024, como parte de su estrategia de alineación organizacional, Seguridad Atlas fortaleció la formación de su personal operativo a través del Campus Virtual UniAtlas. Se desarrollaron nuevos cursos utilizando metodologías de alto impacto en el aprendizaje, combinando videos, foros, talleres, evaluaciones, material de apoyo y webinars dirigidos por coach especializados.

A través del Campus Virtual UniAtlas, la compañía ofreció formación en áreas clave como Gestión de Riesgos, Transformación Digital, SSTYA, entre otras, fortaleciendo las competencias del equipo en distintos sectores económicos. Gracias a esta iniciativa, el **97% del personal operativo participó en programas de capacitación, elevando su nivel de conocimiento y desempeño.**

A continuación, presentamos algunos de los logros alcanzados:

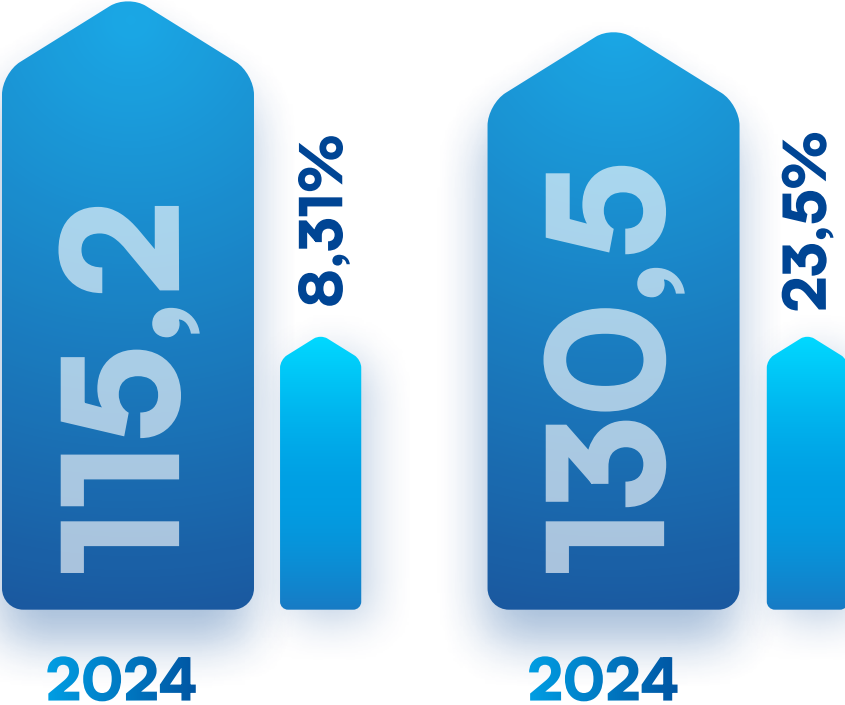
PERSONAL OPERATIVO IMPACTADO



HORAS DE FORMACIÓN

GRI 3-3 / 404-1

ADMINISTRATIVOS OPERATIVOS



Media de horas de formación por empleado



No. total de horas de formación proporcionadas a los empleados

No. total de empleados

En 2024, la empresa continuó implementando y fortaleciendo diversos programas de formación tanto para su personal operativo como administrativo, con el objetivo de garantizar el crecimiento profesional de sus colaboradores y alinearse con las metas estratégicas de la organización. Los programas ofrecidos incluyen: Planes de Formación, Capacitaciones especializadas, Webinars, Auxilios Educativos, Inducciones y Reinducciones Corporativas, Certificación en Competencias Laborales, formación como pilotos de dron y actualización en cursos de seguridad.

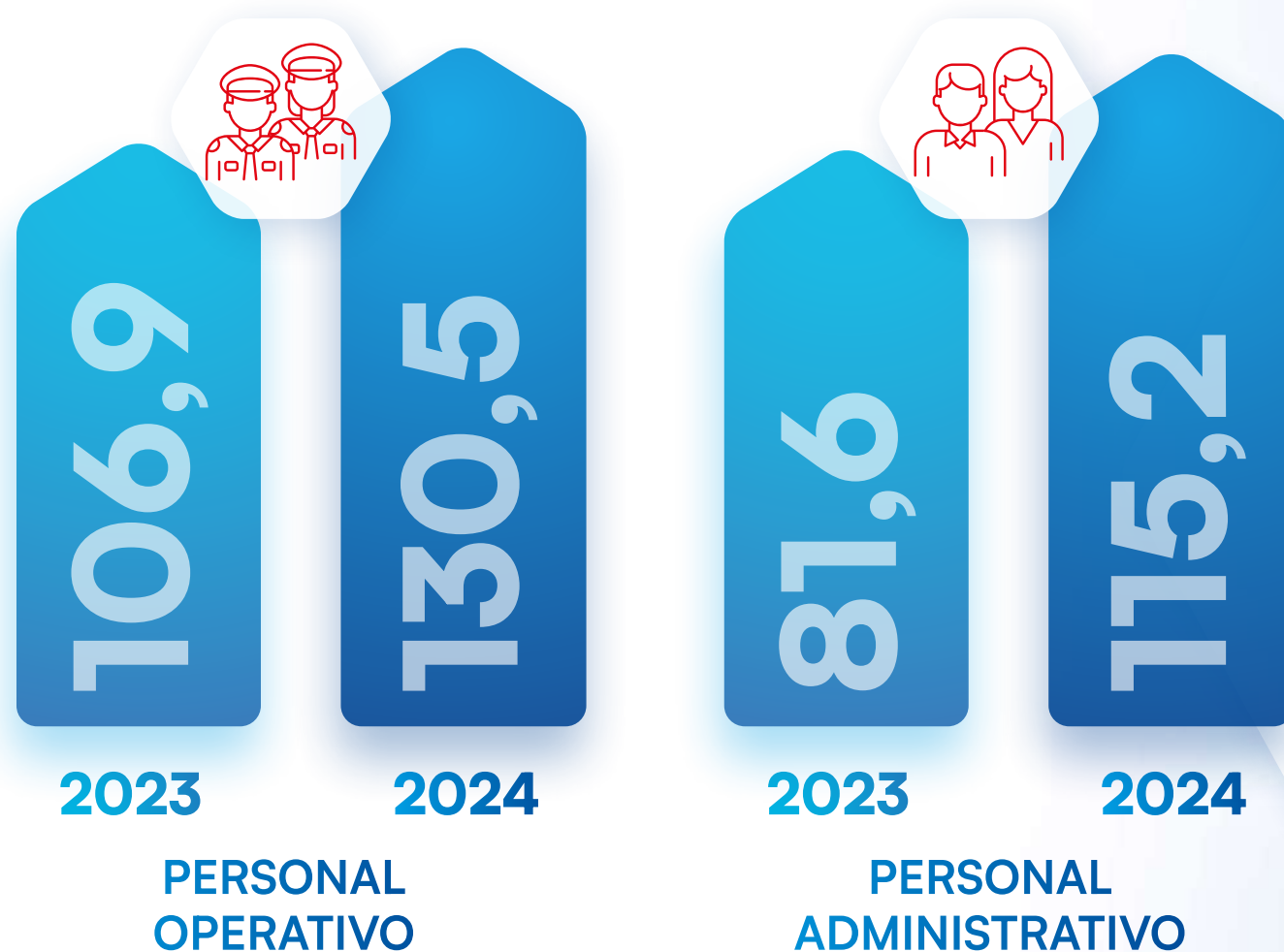
Este enfoque integral permitió que, en 2024, el **personal administrativo** alcanzara una media de 115,2 horas de formación por empleado, lo que representa un incremento del **8,31%** con respecto al año anterior; y el **personal operativo** alcanzó un promedio de 130,5 horas de formación por empleado, lo que representa un incremento del **23,5%**.

Este crecimiento refleja el compromiso de la empresa por invertir en el desarrollo de sus colaboradores, mejorando sus competencias y habilidades, con el fin de impulsar su desempeño y contribuyendo a la excelencia organizacional.

El incremento en las horas de formación en 2024 es el resultado de una combinación de factores como la diversificación de los programas de capacitación, la implementación de metodologías virtuales, el acceso a auxilios educativos y la formación en competencias laborales, ha permitido a la empresa avanzar de manera significativa en su objetivo de fortalecer el perfil profesional de nuestros personal. Este esfuerzo no solo mejora la capacidad operativa de la empresa, sino que también asegura que nuestros colaboradores continúen creciendo y desarrollándose dentro de la organización, preparándose para los retos del futuro.

MEDIA DE HORAS DE FORMACIÓN

GRI 3-3 / 404-1



Por categoría laboral

En el marco de nuestra estrategia de responsabilidad social y compromiso con el desarrollo profesional de nuestros colaboradores, para el año 2024, **la media de horas de formación para el personal Operativo fue del 130,5 y para el administrativo de 115,2 horas.**

Este resultado no solo representa una cifra significativa, sino que también refleja **un notable incremento del 29,2% para el personal administrativo y un 22,08% para el personal operativo**, en comparación con las horas de capacitación registradas en el año anterior. Este aumento es un claro reflejo de la importancia que la empresa ha dado a la formación continua como un pilar fundamental en la construcción de una fuerza laboral más capacitada y alineada con los objetivos estratégicos de la organización.

Desde Seguridad Atlas, continuamos apostando a una estrategia efectiva para promover la inclusión, la igualdad de oportunidades y el bienestar de los colaboradores. La empresa continuara respaldando el crecimiento profesional de su equipo, asegurando que las herramientas necesarias estén al alcance de todos para enfrentar los retos futuros con éxito y competitividad.

MEDIA DE HORAS DE FORMACIÓN POR GÉNERO

GRI 3-3 / 404-3

Durante el año 2024, la empresa continuó promoviendo el desarrollo de competencias y habilidades entre su personal con un enfoque de equidad de género en la capacitación.

A continuación, se presenta un análisis detallado de las horas de formación promedio por género, comparando los resultados con el año anterior.

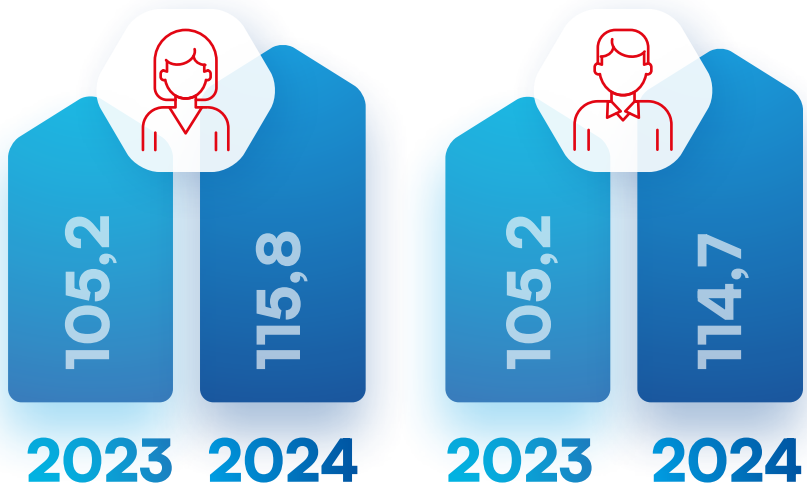
PERSONAL FEMENINO

En 2024, el **personal femenino administrativo** alcanzó una media de **115,8 horas** de formación, lo que representa un **incremento del 9%** en comparación con el año 2023, y el **personal femenino operativo** se vio representado con **133,07 horas** con un incremento de **25,90%**. Este aumento en las horas de capacitación puede atribuirse a varios factores, como la mayor accesibilidad a programas de formación virtuales y sincrónicos, lo que permitió una mayor flexibilidad para el personal femenino. Además, se puede destacar el enfoque continuo en promover la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación, lo cual ha favorecido un crecimiento significativo en su participación.

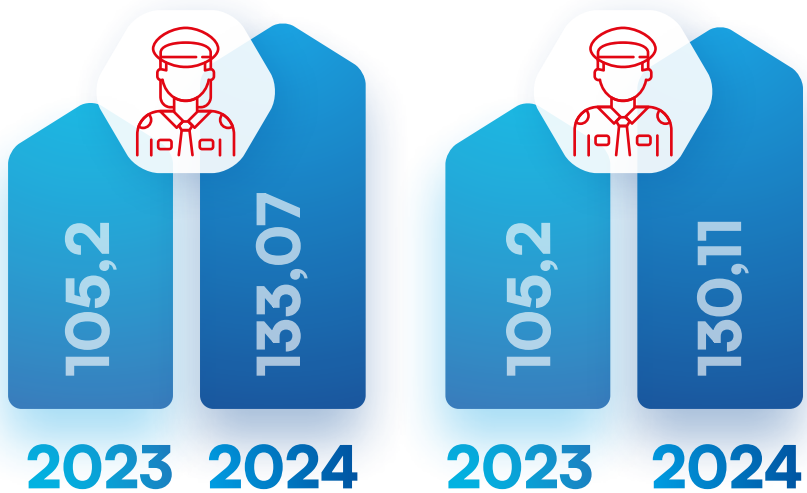
PERSONAL MASCULINO

Por otro lado, el **personal masculino administrativo** obtuvo una media de **114,7 horas** de formación en 2024, experimentando un **incremento del 8,3%** en relación con el año anterior y el **personal masculino operativo**, una media de **130,11 horas** lo que representa un incremento de **23,09%**. Al igual que en el caso del personal femenino, el crecimiento en las horas de formación para los empleados masculinos se debe a la implementación de metodologías de capacitación más accesibles, como las modalidades virtual y sincrónica. Estas metodologías han permitido una mayor cobertura y participación de los colaboradores masculinos, facilitando su acceso a la capacitación sin importar su ubicación o horarios.

La diferencia en las horas de formación entre el personal masculino y femenino es mínima, con una diferencia de 1,1 horas para el personal administrativo y un 2% para el personal operativo a favor del personal femenino en 2024. Esto refleja el esfuerzo de la empresa por garantizar una formación equitativa para ambos géneros, reflejando el compromiso de la empresa con el desarrollo continuo de todos sus colaboradores, sin importar su género.



PERSONAL ADMINISTRATIVO



PERSONAL OPERATIVO

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

GRI 3-3 / 404-3

En el año 2024, la compañía llevó a cabo su **Programa de Sistema de Evaluación de Competencias**, una herramienta clave en el proceso de gestión de recursos humanos. Este sistema tiene como objetivo evaluar de manera integral las competencias corporativas y las competencias del cargo de cada uno de nuestros colaboradores, identificando tanto sus fortalezas como las áreas de mejora.

El Sistema de Evaluación de Competencias no solo está enfocado en medir el desempeño de los empleados, sino también en observar cómo se reflejan los comportamientos laborales en la ejecución de sus responsabilidades diarias. Esta evaluación se basa en una serie de criterios objetivos, que incluyen habilidades técnicas, competencias interpersonales, capacidad de trabajo en equipo, liderazgo, alineación con los valores corporativos, y el

cumplimiento de los objetivos establecidos. De esta manera, se establece un panorama claro sobre el nivel de desempeño y las capacidades de cada empleado, lo que facilita la toma de decisiones para el desarrollo organizacional.

Los resultados obtenidos durante el proceso de Evaluación de Competencias 2024 han sido sumamente positivos, mostrando un alto nivel de cumplimiento por parte de nuestros colaboradores en cuanto a las responsabilidades asignadas y las competencias requeridas para cada cargo.

En 2024, el promedio general de la evaluación de competencias alcanzó un 83,7%, lo que indica una mejora significativa en comparación con el **82,6%** registrado en 2023. Este incremento del 1,3% refleja no solo el esfuerzo individual de los colaboradores, sino también el impacto positivo de las iniciativas de desarrollo profesional y las capacitaciones implementadas durante el año.



GRI 3-3 / 404-3

El **Programa de Evaluación de Competencias** abarcó tanto al personal femenino como masculino dentro del área administrativa. El **48%** de las evaluaciones correspondió al personal femenino, mientras que el **52%** fue para el personal masculino, lo que refleja una participación equilibrada entre ambos géneros.

Ambos grupos demostraron un alto nivel de desempeño, alcanzando un cumplimiento satisfactorio de las competencias requeridas. Aunque la participación masculina fue ligeramente mayor, los resultados reflejan una equidad en la calidad del desempeño de ambos géneros.

Este equilibrio evidencia el **compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades y el desarrollo profesional de todos sus colaboradores, independientemente de su género.**

El **76% del personal administrativo** participó en la evaluación periódica de competencias, lo que corresponde a los colaboradores que cumplan con el requisito de tener más de 6 meses en su cargo actual. Este proceso de evaluación fue clave para obtener una valoración objetiva de su desempeño y resultados, permitiendo identificar áreas de mejora y fortalecer las competencias necesarias para continuar contribuyendo al éxito organizacional.

Se continúa trabajando en la implementación de la evaluación de competencias para el personal operativo.

EVALUACIÓN DE
COMPETENCIAS POR
GÉNERO



48%
FEMENINO



52%
MASCULINO

EVALUACIÓN DE
COMPETENCIAS
CATEGORÍA LABORAL



76%
PERSONAL
ADMINISTRATIVO

PLAN DE DESARROLLO

Uno de los aspectos fundamentales del Sistema de Evaluación de Competencias es la creación de planes de desarrollo individualizados para los colaboradores, basados en los resultados obtenidos durante la evaluación. Estos planes son diseñados para abordar las áreas de oportunidad identificadas en el desempeño laboral, asegurando que cada empleado reciba el apoyo necesario para mejorar y potenciar sus competencias.

Tras la evaluación de competencias, se diseñan acciones específicas que incluyen, pero no se limitan a:

- ③ Capacitación adicional en áreas técnicas y competencias transversales.
- ③ Mentoría enfocada en el desarrollo de habilidades de liderazgo, trabajo en equipo y toma de decisiones.
- ③ Optimización de procesos de trabajo, con el fin de mejorar la eficiencia operativa.
- ③ Programas de formación en habilidades blandas, como la comunicación efectiva, la gestión del tiempo y la resolución de problemas.

Estas acciones se estructuran bajo el modelo de aprendizaje 70-20-10, que combina el aprendizaje experiencial, formal e informal, y es implementado en conjunto con el jefe inmediato del colaborador. Esto asegura una retroalimentación continua, alineada con el crecimiento profesional de cada empleado, y promueve su desarrollo tanto en el ámbito personal como profesional.

En 2024, se identificó que el 14,4% de la población evaluada requiere un plan de desarrollo para cerrar las brechas en uno o más criterios de las competencias evaluadas. Esto refuerza el compromiso de la compañía con el desarrollo del talento y el fomento de una cultura de alto desempeño, garantizando que cada colaborador tenga la oportunidad de superar sus limitaciones y alcanzar su máximo potencial.

El desarrollo de capacidades es clave para el éxito organizacional y la creación de un ambiente laboral motivador, lo que contribuye al logro de los objetivos estratégicos y a la consolidación de la compañía como un gran lugar para trabajar.

DERECHOS HUMANOS

GRI 3-3

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 prácticas 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”*.



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

EN ATLAS SEGURIDAD TRABAJAMOS POR:

GRI

3-3 / 410-1



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

FORMACIÓN

Durante el año 2024, **Seguridad Atlas** implementó el Plan de Formación enfocado en políticas, procedimientos específicos sobre Derechos Humanos y su aplicación en el ámbito de la seguridad, con el objetivo de sensibilizar y capacitar a todos nuestros colaboradores sobre la importancia de respetar los derechos fundamentales en cada acción que desempeñan. Este plan logró impactar a **9.456 colaboradores**, lo que representa el **100%** de nuestro personal, reflejando nuestro compromiso con la formación continua en este ámbito crítico.

El Plan de Formación abarcó una serie de programas diseñados para fortalecer el entendimiento y la aplicación de los principios fundamentales de los Derechos Humanos en el entorno laboral y operativo.

Los temas tratados incluyeron Derechos Humanos, la Política de Derechos Humanos de la organización, la Política de No Soborno, el Código Ético, la Línea Ética, entre otros. Algunos de los programas clave dentro de este plan fueron:

Programa de Inducción: Dirigido a nuevos empleados, donde se introdujeron los conceptos básicos de Derechos Humanos, ética empresarial y el compromiso de la empresa con estos valores.

Pensum de los Cursos de Seguridad: Incluyó módulos específicos sobre la protección de los derechos humanos en el contexto de la seguridad y las mejores prácticas para su aplicación en el campo.

Cursos Virtuales en Derechos Humanos: Estos cursos ofrecieron una comprensión más profunda de los derechos fundamentales, abordando temas como la diversidad e inclusión, con el objetivo de promover un ambiente laboral inclusivo y respetuoso.

Diplomado en Uso de la Fuerza con Énfasis en Derecho Internacional Humanitario: Este diplomado permitió a nuestros colaboradores comprender mejor la aplicación de las normativas internacionales relacionadas con el uso de la fuerza y cómo garantizar el respeto a los derechos humanos en situaciones complejas.

Programa de Reinducción: Para el personal existente, se brindaron actualizaciones periódicas sobre los derechos humanos y las políticas corporativas, asegurando que todos los colaboradores mantuvieran un alto nivel de conocimiento sobre estos temas.

COMUNICACIÓN

Difundimos al 100% de nuestro personal y a los empleados de terceras organizaciones la Política de Derechos Humano, Política de no soborno, Código Ético, 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 2024 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.

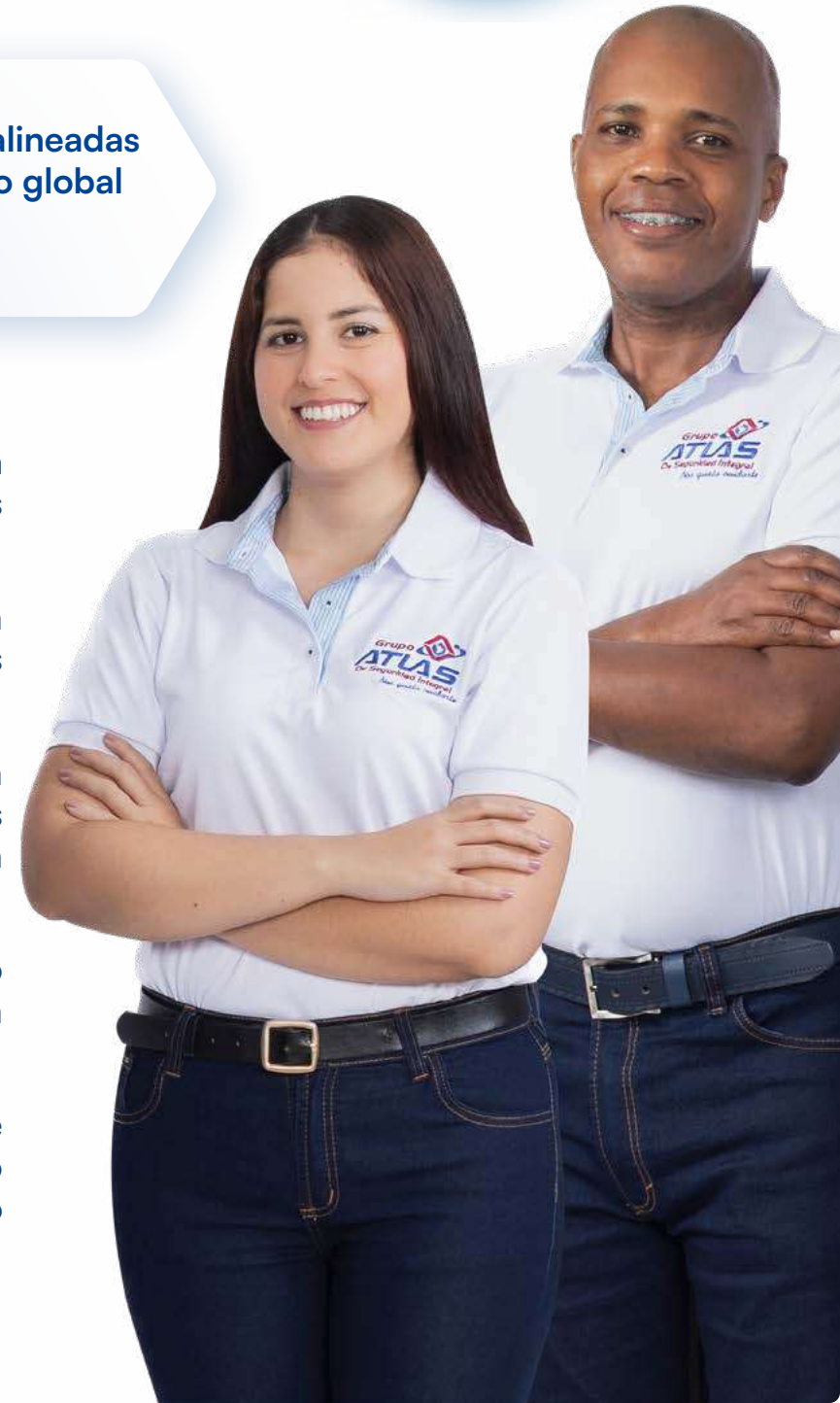
Para Atlas Seguridad, la **igualdad** representa uno de los principales principios en nuestras prácticas, dado que estamos convencidos que la **NO discriminación** nos hacen un lugar justo y ecuánime, convirtiéndonos en un lugar agradable para trabajar; sobre todo que a nuestros colaboradores les permite 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



15.328

Regionales
impactadas



\$406.114.177

Valor invertido



PRESUPUESTO INVERTIDO

2023 \$415.175.305

2024 \$406.114.177



4,76

Nivel
Satisfacción

PERSONAS IMPACTADAS

2023 19.140

2024 15.328



En 2024, se registró una disminución en el número de personas impactadas en comparación con 2023, como resultado de una reducción en el presupuesto asignado. Esta decisión respondió a ajustes administrativos orientados a garantizar la sostenibilidad financiera del negocio.



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

2024	 \$1.005.205.084 Presupuesto Invertido	 15.176 Beneficios aplicados a nuestros colaboradores
2023	 \$906.316.188 Presupuesto Invertido	 16.096 Beneficios aplicados a nuestros colaboradores



ACOMPañAMIENTO AL COLABORADOR Y SU FAMILIA



**Asesoría
pensional**

453 Colaboradores asesorados y gestionados
73 Colaboradores pensionados vejez



**Asistencia
Psicológica**

210 Acompañamiento y
asistencia psicológica



**Programa
Mi Casa Propia**

19 Auxilios
\$57.000.000 Inversión



**Acompañamiento
exequial**

133 Acompañamiento en duelo
colaboradores y familias



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

STÁNDAR 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,
	2-4 Reexpresiones de información	64
	2-5 Verificación externa	64
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	7, 8, 9, 10, 26, 27, 28, 30, 31
	2-7 Empleados	20, 21, 22, 23
	2-8 Trabajadores que no son empleados	21
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	43, 44, 45, 46
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	44, 45
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	44
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	47
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	47

GRI 2:
Contenidos Generales 2021

2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	48
2-15 Conflictos de interés	49
2-16 Comunicación de inquietudes críticas	50
2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	51, 52
2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	52
2-19 Políticas de remuneración	53
2-20 Proceso para determinar la remuneración	53
2-21 Ratio de compensación total anual	53
2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	3
2-23 Compromisos y políticas	54
2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	54
2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	34, 36
2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	51
2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	55
2-28 Afiliación a asociaciones	37
2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	57, 58, 59, 60, 84
2-30 Acuerdos de negociación colectiva	56

Temas materiales		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	63, 65, 67, 68, 69, 70, 71, 72
	3-2 Lista de temas materiales	63, 64, 65, 67, 68, 69, 70, 71, 72
[Tema material]		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	18, 19, 41, 42, 67, 68, 69, 70, 71, 76, 77, 78, 79, 80, 83, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 105, 106, 107
Estándares tematicos		
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	19
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	202-1 Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local	22
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	42
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	42
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	76, 77
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-5 Consumo de agua	78, 79
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	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, 86, 91
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-9 Lesiones por accidente laboral	85, 86, 87, 88, 89, 91
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	83, 84, 90
GRI 401 - Empleo	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	23, 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, 102, 103,
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	21, 22
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	22
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	107
GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	106
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	16,

Informe de **SOSTENIBILIDAD** y Responsabilidad Social 2024

Seguridad Atlas Ltda.

*Vigilado SuperVigilancia
No. 20204100026087 de 8 de junio de 2020*

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



ATLAS.COM.CO

