

# INFORME ANUAL 2011

## DE SOSTENIBILIDAD & RESPONSABILIDAD SOCIAL



www.atlas.com.co

Elaborado por:  
Departamento de Formación y Desarrollo  
Departamento de Mercadeo

Recolección y recopilación de información:  
Luz Karime Quevedo

Comité Editorial:  
John Jairo Vélez  
Ricardo Felipe Quintero  
Martha Lucía García  
Brenda Cardona

Fotografías:  
Juan Pablo Marín

Diseño y Diagramación:  
Angélica Viasus  
www.viasus.co

Impresión:  
Impresos Richard Ltda.





## CARTA DE LA GERENCIA GENERAL

a contar con las mejores prácticas en gestión humana, considerados así por la Asociación de Gestión Humana ACRIP y a estar ubicados en el ranking de las mejores empresas para trabajar no solo en Colombia sino también en Latinoamérica, por GREAT PLACE TO WORK Institute.

Hoy podemos decir con orgullo que ese conjunto de prácticas empresariales en las que queremos destacar principalmente el exitoso crecimiento del programa de RSE, el desarrollo de nuevos e innovadores servicios con los cuales incursionamos en las cadenas de valor de nuestros clientes, la vinculación sincrónica y virtual de nuevos medios de comunicación, la adopción de nuevas tecnologías en materia de seguridad, el fortalecimiento del clima laboral, el incremento del capital humano y su constante crecimiento en la gestión del conocimiento, han permitido mantenernos en un lugar privilegiado dentro de la categoría.

No queda más sino invitar a todos los que hacen parte del Grupo Atlas para que continúen con el mismo entusiasmo y genuino compromiso en aras de seguir consolidando de manera sostenible los logros alcanzados, a hacer de nuestra empresa una organización perdurable en el tiempo y sobre todo con la capacidad de entregar a sus clientes, socios, proveedores y demás grupos de interés el valor necesario para poder alcanzar todas sus metas.

Con inmenso agrado para toda nuestra gente, así como para cada uno de nuestros grupos de interés estamos presentando nuestro nuevo reporte de RSE y Sostenibilidad correspondiente al año 2011; el cual fue elaborado bajo la metodología GRI (G3), la más reconocida a nivel internacional. En él como siempre se plasma todo el conjunto de actividades que desarrollamos, además se integran de manera consolidada todos y cada uno de los proyectos que han fundamentado el éxito alcanzado por nuestra empresa en los últimos años en materia de Responsabilidad Social para con todos nuestros Grupos de Interés.

Vemos con entusiasmo como los logros obtenidos son el resultado de un consistente apoyo organizacional y de una inmensa credibilidad por parte de los accionistas y de la alta gerencia, lo cual sumado al esfuerzo, creatividad, dedicación y compromiso de nuestra gente nos han llevado hoy por hoy a

Atentamente,

RICARDO FELIPE QUINTERO LOPEZ  
Gerente General

# ACERCA DEL INFORME

Teniendo en cuenta la necesidad imperiosa de comunicar a los diferentes grupos de interés nuestras exitosas prácticas en materia de Responsabilidad Social así como de gestión humana, la compañía ha venido desarrollando dentro de su programa de marketing interno, la elaboración de los reportes de sostenibilidad y Responsabilidad Social.

Dichos reportes se iniciaron en el año 2007 cuando se presentó el primer informe de Balance Social, en el cual se enunciaban de manera descriptiva las diferentes prácticas realizadas especialmente al grupo de interés NUESTRA GENTE. Así, con el avance de los informes y de la mano con el desarrollo del programa de RSE la compañía evoluciono en la manera de realizar los reportes.

Para este nuevo reporte de sostenibilidad que tiene como periodo todo el año 2011; estamos acercándonos a los diferentes aspectos que son exigidos por los lineamientos del GRI teniendo en cuenta el nivel B+; es decir que hemos reportado nuestros 20 indicadores los cuales están documentados de manera general en los apartes del informe. Cabe resaltar que la información utilizada para el levantamiento de los diferentes indicadores, se llevo a cabo con un grupo interdisciplinario compuesto por los responsables de los procesos involucrados en la construcción del presente reporte, lo que garantiza su fiabilidad y veracidad.

*Dear Mr. Velez,*

*Thank you for submitting your Communication on Progress (COP). According to your self-assessment, your COP meets all minimum requirements and qualifies for the GC Active level. Your COP and the self-assessment are now publicly available on the Global Compact website.*

*The Global Compact encourages GC Active participants to improve policy implementation and increase transparency in order to progress toward achieving GC Advanced status for the next reporting period.*

*We look forward to receiving your next COP by 2 December, 2012 and hope that you will consider participating at the GC Advanced level.*

*Sincerely,  
The COP Team  
United Nations Global Compact  
cop@unglobalcompact.org*

En lo que respecta al alcance del presente reporte, hemos considerado todas las actividades desarrolladas a nivel nacional en cada una de nuestras regionales (Costa Atlántica, Santanderes, Cundinamarca y Centro, Antioquia, Sur Occidente y Eje Cafetero).

De igual manera hemos continuado con la inclusión de elementos novedosos en el diseño y construcción de las diferentes actividades; continuamos con el testimonio fotográfico, elaboración en papel amigable con el medio ambiente, contenido claro, conciso y de práctica asimilación e identificación por parte de los lectores.

Queremos presentar apartes del comunicado emitido por el GLOBAL COMPACT, en donde el pasado mes de diciembre nos mencionan la aceptación de nuestro COP (comunicado de progreso) correspondiente al año 2010-2011; el GC manifiesta que nuestro informe incluye los requisitos que tienen definidos para reportar actividades de Responsabilidad Social y de igual manera nos invitan a incluir nuevos aspectos que nos lleven a presentar el informe en un nivel superior como lo es el GLOBAL COMPACT ADVANCE LEVEL; que involucra en el reporte altos estándares de sostenibilidad corporativa así como revelaciones consideradas por la Corporación de sostenibilidad y liderazgo Sello Azul.

Comunicado oficial

GLOBAL COMPACT OFFICE:

John Jairo Vélez Paredes  
Director Nacional de Formación y Desarrollo:



**INFORME DE REVISIÓN INDEPENDIENTE**  
**Informe de Gestión 2011**  
**SEGURIDAD ATLAS LTDA.**

Este informe ha sido preparado exclusivamente en interés de la empresa **SEGURIDAD ATLAS LTDA.**

**Alcance:**

Se ha realizado la revisión de la adaptación de los contenidos del Informe Anual de Sostenibilidad y Responsabilidad Social 2011 de la empresa **SEGURIDAD ATLAS LTDA.** de acuerdo con lo señalado en el procedimiento para la verificación de informes de sostenibilidad elaborado por ICONTEC internacional.

La preparación y el contenido del Informe Anual de Responsabilidad Social 2011, son responsabilidad de la Dirección de la empresa **SEGURIDAD ATLAS LTDA.**; así como de definir, adaptar y mantener los sistemas de gestión y control interno de los que se obtiene la información.

Nuestra responsabilidad es emitir un informe independiente basado en los procedimientos aplicados en nuestra revisión limitada. Se planeó y se llevó a cabo de acuerdo con el protocolo para el Servicio de Verificación de Reportes de Sostenibilidad de **Icontec.**

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión y verificación de la información presentada en el informe Anual de Sostenibilidad y Responsabilidad Social 2011, el cual nos permite emitir una conclusión sobre la naturaleza y alcance del cumplimiento de los principios de transparencia por parte de la organización y una conclusión sobre la fiabilidad de sus indicadores de desempeño.

El trabajo de revisión ha consistido en la recopilación de evidencias, por medio de entrevistas confirmatorias en las diversas áreas/procesos de la empresa responsables del enfoque de gestión que han participado en la elaboración del Informe anual de Sostenibilidad y Responsabilidad social 2011. El énfasis recayó en la fiabilidad de la información.

El aseguramiento fue conducido entre el 2012-07-03 al 2012-07-05 en la ciudad de Cali.

A continuación se describen los procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo, que se aplicaron para alcanzar nuestras conclusiones.

**Conclusión:**

Como resultado de nuestra revisión limitada se concluye que el Informe Anual de Sostenibilidad y Responsabilidad Social de la empresa **SEGURIDAD ATLAS LTDA.** del año 2011 ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con el principio de transparencia y veracidad, siendo fiable y objetivo y no se ha puesto de manifiesto ningún otro hecho que nos haga creer que los aspectos revisados descritos contienen errores significativos.

**Restricciones de uso y distribución:**

El presente informe ha sido preparado exclusivamente para efectos de **dar aseguramiento sobre la adaptación de los contenidos** del Informe Anual de Sostenibilidad y Responsabilidad Social 2011 de **SEGURIDAD ATLAS LTDA.** para el ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2011; a lo señalado en el procedimiento para la verificación de informes de sostenibilidad elaborada por Icontec internacional y no puede ser destinado para ningún otro propósito.

Nuestro informe se realiza única y exclusivamente para su presentación ante las partes interesadas y lectores del Informe Anual de Sostenibilidad y Responsabilidad Social 2011 y no debe ser distribuido o utilizado por otras partes.

ICONTEC Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación.



María Zulema Vélez Jara  
Directora Ejecutiva  
Fecha: 2012-07-06

## MISIÓN

Somos una organización de seguridad privada con credibilidad en la gestión integral de riesgos; ofrecemos soluciones innovadoras, actuamos con responsabilidad social y generamos valor para nuestros clientes y socios.

## VISIÓN

Consolidarnos en América Latina como una organización de seguridad privada de clase mundial en la gestión integral de riesgos.

## PRINCIPIOS

- Innovación.
- Responsabilidad Social.
- Profesionalismo.
- Integridad.
- Pasión por el Servicio.

## ¿QUIÉNES SOMOS?

El Grupo Atlas de Seguridad Integral es un grupo empresarial de Seguridad Privada de reconocimiento nacional e internacional, con más de 37 años de experiencia en el mercado, ofreciendo Soluciones Integrales de Seguridad y Prevención de Riesgos en los diferentes sectores y centros económicos del país a través de sus 23 sedes ubicadas a lo largo y ancho del territorio nacional, manteniéndose a la vanguardia en los programas de mejoramiento continuo, garantizando una excelente prestación de todos los servicios.

Desde su fundación el 10 de Octubre de 1974, su razón de ser se ha basado en el desarrollo del ser humano, haciendo énfasis en la calidad y la tecnología de punta, para brindar tranquilidad y confianza a sus clientes; corroborando su posición como una Organización de clase mundial, a

través de un amplio portafolio de productos y servicios en gestión de riesgos y seguridad integral, prestados a través de las empresas que lo conforman.

La empresa ha sido certificada en el Sistema de Gestión de Calidad bajo las exigencias de la Norma ISO 9001:2008, en la norma OHSAS 18001:2007 Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional, en la Norma ISO 28000:2008 Gestión de Seguridad en la Cadena de Suministro, en el Sistema RUC: Evaluación del sistema de Seguridad y Salud ocupacional y medio ambiente de contratistas y en BASC: Business Alliance For Secure Commerce y certificada como OPR - Organización de Protección Reconocida por la DIMAR del Ministerio de Defensa, lo cual le ha permitido fortalecer su crecimiento y racionalizar el trabajo interno.



# PROMESA DE VALOR

Modelo de Negocio: INTIMIDAD y alto valor agregado para EL CLIENTE

“Apoyamos la continuidad del negocio y generamos valor a nuestros clientes a través de la Gestión Integral de sus riesgos, el diseño de soluciones para control, prevención, protección y predicción de los mismos; incrementando la costo-efectividad de sus procesos mediante la combinación de tecnología, conocimiento y talento humano”

## ATRIBUTOS DEL PRODUCTO Y/O SERVICIO

- Integrador de tecnología, conocimiento y talento humano.
- Gestión de riesgos y continuidad de negocios.
- Innovación.
- Amplio cubrimiento.
- Costo-efectividad .

## RELACIONES

- Excelencia en Servicio.
- Conectividad con el cliente.
- Socio de largo plazo.

## IMAGEN

- Integridad
- Responsabilidad Social
- Credibilidad
- Dinamismo

# LÍNEAS DE NEGOCIO



## Gestión Integral de Riesgos:

- Gestión Empresarial de Riesgos
- Gestión de Riesgos en la Cadena de Suministros
- Gestión de Riesgos en Seguridad Física e Instalaciones
- Gestión de Prevención de Pérdidas
- Gestión de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional
- Gestión de Seguridad de la Información
- Gestión de Riesgos VIP

## Manejo de Crisis y Gestión de la Continuidad del Negocio

- Plan de Respuestas de Emergencias
- Plan de Gestión de Crisis
- Plan de Recuperación de Crisis
- Plan de Continuidad del Negocio

## Asesorías en implementación y auditorías Internas a Sistemas Integrados de Gestión:

- ISO 9001
- ISO 28000
- BASC
- OHSAS 18001
- ISPS





Investigación específica

Estudio para confiabilidad de empleados:

- Verificación de hojas de vida
- Visita domiciliaria
- Estudio para confiabilidad de proveedores

Prueba psicofisiológica forense o polígrafo:

- Pre-empleo
- Rutina
- Específica

Medios técnicos probatorios y ciencias forenses:

- Balística
- Grafología forense
- Lofoscopia
- Morfología judicial
- Topografía judicial
- Antropología forense
- Documentología

Métodos tecnológicos de apoyo

Informática forense

Outsourcing de seguridad en procesos de selección

Acompañamiento integral en procesos judiciales



Ingeniería de Proyectos:

- Sistemas de Integración y Automatización
- Detección de Incendios
- CCTV – Circuito Cerrado de Televisión
- Control de Acceso
- Protección Perimetral
- Cableado Estructurado
- Transmisión de Datos y Video

Monitoreo de Alarmas

Verificación de Alarmas Video Remoto

Gestión de Movilidad G.P.S

Mantenimiento



Caninos especializados

- Detección de narcóticos o explosivos
- Defensa controlada

Escortas

- Carga
- A personas

Seguridad Física

- Guardas competentes certificados

# COBERTURA NACIONAL

APARTADÓ	CARTAGENA	PALMIRA	TULUÁ
ARMENIA	CARTAGO	PASTO	TUNJA
BARRANQUILLA	COTA	PEREIRA	VILLAVICENCIO
BOGOTÁ	CÚCUTA	POPAYAN	
BUCARAMANGA	IBAGUE	QUIBDO	
BUENAVENTURA	MANIZALES	RIONEGRO	
BUGA	MEDELLÍN	SANTA MARTA	
CALI	NEIVA	SANTANDER DE QUILICHAO	

## ASPECTOS LEGALES

- Licencias Vigentes de Funcionamiento (Mindefensa, SVSP)
- Capacitación y entrenamiento (Mindefensa, SVSP, Secretaría de Educación)
- Fabricaciones, instalación, importación y comercialización de medios tecnológicos (Mindefensa, SVSP)
- Caninos Especializados (Mindefensa, SVSP)
- Explotación comercial No. 009 expedida por la Dirección General Marítima: Acreditación como OPR.
- Uso de Uniformes (Mindefensa, SVSP)
- Uso de Poligrafía (Mindefensa, SVSP)
- Asesoría y consultoría (Mindefensa, SVSP)
- Licencia del Ministerio de comunicaciones para uso de espectro radioeléctrico a nivel nacional
- Licencia del Ministerio de comunicaciones para valores agregados y telemáticos (Monitoreo a Nivel Nacional)
- Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada - S.V.S.P



# Atlas, Empresa de Clase Mundial

Adheridos Al Global Compact De La O.N.U.



Estos son los 10 principios que Seguridad Atlas ha adoptado para ser reconocida como una compañía que trabaja Responsablemente y que nos permitió ser incluidos en el GLOBAL COMPACT de la O.N.U.

## DERECHOS HUMANOS

1. Protección de los Derechos Humanos.
2. Cumplimiento de los Derechos Humanos.

## ORGANIZACIÓN T TRABAJO

3. Libertad de asociación
4. No al trabajo forzoso y esclavitud
5. No al trabajo Infantil
6. La No Discriminación

## MEDIO AMBIENTE

7. Enfoque en la prevención
8. Responsabilidad Ambiental
9. Tecnología amigas del medio ambiente

## CORRUPCIÓN

10. Medidas Anti-Corrupción



# NUESTRO COMPROMISO CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

El Estado

Seguridad Atlas Ltda. es reconocida por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada como la empresa Colombiana de Seguridad Integral líder del mercado nacional.

Sus resultados reafirmaron su posición y crecimiento durante los últimos años; estableciéndola como una compañía altamente generadora de empleo, beneficiando de esta forma a más de 10.000 personas que han alcanzado su desarrollo laboral durante sus años de permanencia en el mercado, como gran aportante al sistema de seguridad social laboral, cumplidora a cabalidad con las exigencia normativa de la Ley Colombiana y como apoyo constante en las políticas de Seguridad Ciudadana.

Nuestra Comunidad

Adicionalmente la compañía ha estimado un conjunto de actividades y patrocinios a la comunidad con la que interactúa y/o donde determina que puede aportar recursos de diversa índole, con el fin de apoyar causas sociales que apuntan a una mayor equidad y a hacer de nuestro país un mejor lugar.

Es por esto que a través de sus programas de apoyo se ha vinculado a causas de ayuda humanitaria, de ayuda a los más necesitados, a los desprotegidos, o a las víctimas de la violencia como en el caso de ex policías y ex militares heridos en combate. De igual manera la vinculación en actividades de patrocinio a causas sociales ha sido una preocupación permanente de la empresa; entre las causas más representativas esta el patrocinio al Museo de Arte Moderno La Tertulia, la fundación Semillas de Amor que acoge niños con cáncer y la Fundación Fundamor que acoge niños con VIH.

Nuestra Alta Dirección

El compromiso corporativo es aplicar un orden ético y legal que garantice una administración transparente para lograr sostenibilidad en el tiempo, para lo cual se ha implementado un Código de Gobierno Corporativo y un Protocolo de Familia, los cuales fueron aprobadas por la Junta Directiva.

Por otra parte se estableció, también un Código de Ética que rige las actividades de la empresa a nivel nacional y se promulgó una Política Anti -Soborno, la cual fue creada gracias a la vinculación de la compañía al programa "Transparencia por Colombia", que aclara aún más la importancia que la empresa da a las buenas prácticas de Gobierno Corporativo

Nuestra Gente

Como prácticas definidas en el grupo de interés, la compañía estableció adicionalmente el compromiso de generar empleo en la región en donde opera, sin practicar discriminación alguna. Además, se propone mantener la estabilidad laboral que se medirá con el índice de rotación de personal teniendo como base fundamental su excelente índice de clima laboral.

Por otra parte se tiene como objetivo brindar un ambiente de trabajo favorable para los colaboradores, para lo cual se motivará al personal con algunos incentivos por cumplimiento de metas, se desarrollarán actividades de integración y se brindará reconocimiento a quienes sobresalgan por el cumplimiento de sus deberes.



El objetivo principal es el mejoramiento continuo de los procesos internos, con el fin de garantizar un buen servicio para el cliente y para esto se ha tomado como estrategia la implementación de un Sistema Integrado de Gestión, el cual ha venido ofreciendo resultados cada día más satisfactorios gracias a que cada uno de los procesos de la empresa es verificado por medio de diferentes indicadores de gestión.

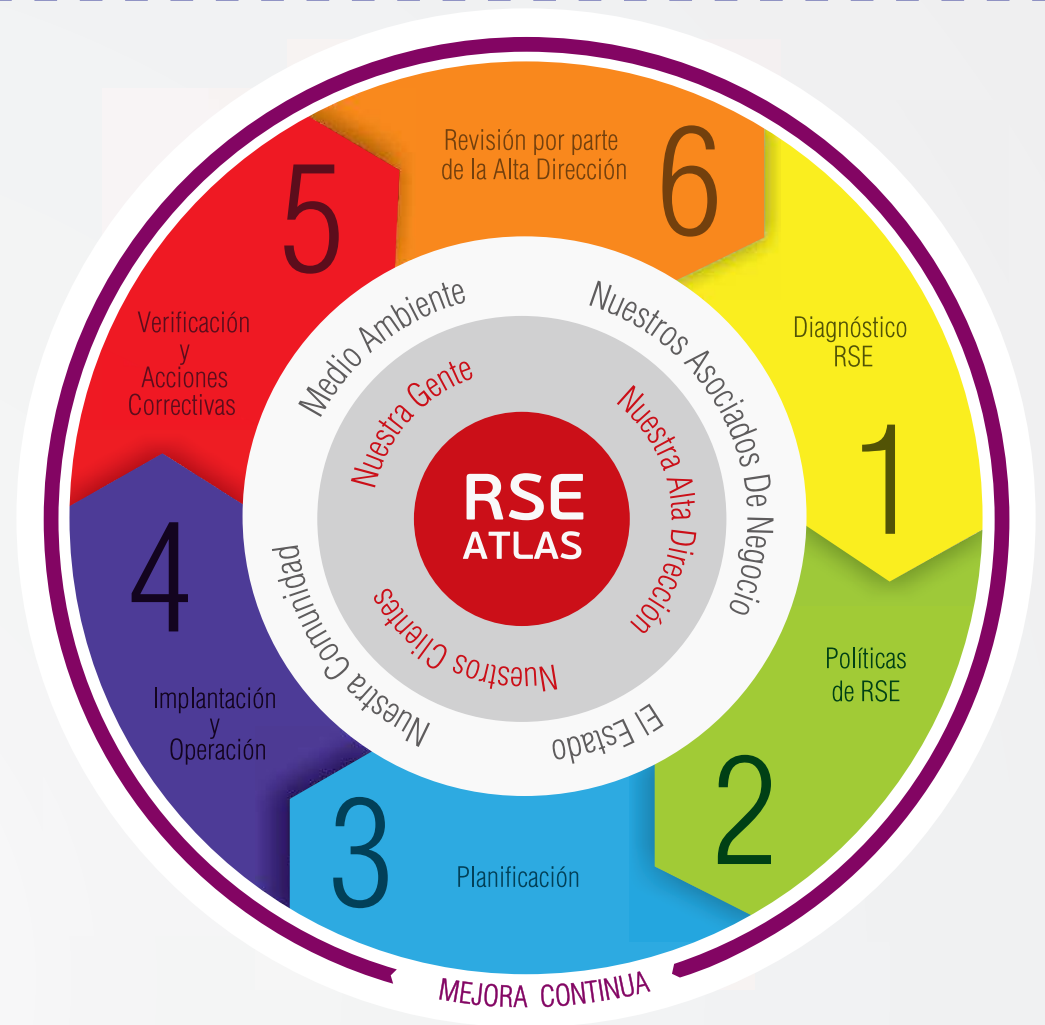
La compañía ha definido la creación de un software CRM con el cual se ha logrado el registro de peticiones, quejas, reclamos y aspectos positivos, se hace un mayor seguimiento a los compromisos establecidos con los clientes y se toman las acciones preventivas y correctivas necesarias en forma inmediata por cuanto un servicio como el que ofrece la empresa, exige soluciones rápidas y precisas.

Nuestros Asociados De Negocio

Con este grupo de interés el objetivo es definir las especificaciones y condiciones comerciales de los suministros y servicios, estableciendo criterios con el contenido de calidad y responsabilidad social para la evaluación de proveedores; además se pretende adoptar como estrategia comprometer a los Asociados de Negocios y contratistas para fortalecer las relaciones y prácticas de mutuo beneficio mediante la buena fe, equidad y responsabilidad social.

Medio Ambiente

Con este grupo de interés la empresa establece el compromiso de prevenir y minimizar el impacto ambiental generado por la operación de la organización, para lo cual se dispone de manera adecuada los residuos resultantes de las actividades propias de la empresa, bajo el programa ambiental "Reconciliarte".





**ATLAS, EL SEGUNDO MEJOR LUGAR  
PARA TRABAJAR EN COLOMBIA  
Y EL TERCERO EN AMÉRICA LATINA,  
CON LAS MEJORES PRACTICAS  
EN GESTIÓN HUMANA**



**HONOR AL MÉRITO**

Categoría Mejores Prácticas en Gestión Humana 2011

**GREAT  
PLACE  
TO  
WORK®**

Mejores  
Empresas  
para Trabajar **2011**  
**Colombia**



**GREAT  
PLACE  
TO  
WORK®**

Mejores  
Empresas  
para Trabajar **2012**  
**América Latina**



COMUNIDAD  
ATLAS  
LTDA



ATLAS

ATLAS

hp



# COMPROMISO CON NUESTRA ALTA DIRECCIÓN Y GOBIERNO CORPORATIVO



Seguridad Atlas comprometida con la responsabilidad social, el desarrollo sostenible y el cumplimiento de valores fundamentales en materia de derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción; ha adoptado unos parámetros de negocio con el fin de generar lazos de confianza y transparencia con sus diferentes grupos de interés: Gobierno Corporativo, Empleados, Clientes, Comunidad, Medio Ambiente, Proveedores y Estado.

Estos parámetros de negocio que rigen sus políticas y toma de decisiones, ha orientado a Seguridad Atlas en el desarrollo sustentable de todos sus Grupos de Interés y el logro de sus objetivos.

Para llevar a cabo este propósito, a partir del 2008 se establecieron los siguientes mecanismos que permiten una mejor comunicación bidireccional entre empleados, accionistas, alta gerencia y Junta directiva:

Código de Buen Gobierno Corporativo  
Código de Ética  
Política Anti-Soborno  
Protocolo de Familia  
Buenas Prácticas de Administración

Seguridad Atlas perteneciente al Grupo Atlas de Seguridad Integral es una sociedad limitada, que cuenta con los siguientes órganos institucionales en su Gobierno Corporativo para la gestión de su actividad:

## ACCIONISTAS

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. Se encuentra integrada por:

Quintero López y CIA. S. en C.  
Juan José Plaza Cruz  
Plaza Cruz Ltda.  
Betancourth Villa y CIA. S. en C.  
Inversiones Apolo Ltda.



## JUNTA DIRECTIVA:

Definen la visión y misión de la compañía, aprueban los planes estratégicos generales, las políticas corporativas en sus diferentes ordenes, el plan de inversión o de venta de activos, estudian el proyecto de presupuesto de inversión y operación del ejercicio económico, entre otras funciones. Su mecanismo de comunicación de recomendaciones o indicaciones con la organización son las iniciativas estratégicas que hacen parte del Direccionamiento Estratégico de la compañía.

## Gerente y Representante Legal:

Ejecuta las directrices y las estrategias corporativas aprobadas por la Junta Directiva o Junta de asociados, comprendidas dentro del objeto social de la compañía.

Nuestra estructura operativa cuenta con un grupo staff conformado por dos gerencias que dependen directamente de la Gerencia General y que tienen a su cargo las Direcciones Nacionales y Regionales correspondientes a los procesos liderados por cada una de ellas.

## Direcciones Nacionales:

Contribuyen al logro de los objetivos empresariales, a través de la ejecución de las directrices asignadas por parte de la gerencia correspondiente y en armonía con el desarrollo individual de sus colaboradores. Bajo su responsabilidad se encuentran los diferentes objetivos estratégicos definidos en el Direccionamiento Estratégico de la compañía.

## DESARROLLO SOSTENIBLE Y CAPACIDAD FINANCIERA

### CIFRAS EN MILLONES DE PESOS (\$)

PATRIMONIO	33.193
CAPITAL SOCIAL	7.190
VENTAS 2011	203.300
PROYECCIÓN VENTAS 2012	227.552

### CIFRAS EN MILLONES DE PESOS (\$)

E.V.A	2.152
E.B.I.T.D.A	8.772
LIQUIDEZ	1,52
ENDEUDAMIENTO	49,7

### ANÁLISIS DE LA CAPACIDAD FINANCIERA Datos del Balance a Diciembre 31 de 2009/2010/2011

		2009	2010	2011		
ACTIVO CORRIENTE	A.C	35.287.575.096	31.884.117.241	38.156.394.684		
PASIVO CORRIENTE	P.C	23.273.394.031	21.292.824.903	25.128.116.721		
ACTIVO TOTAL	A.T	59.860.421.256	58.368.468.481	66.085.534.199		
PASIVO TOTAL	P.T	32.196.869.049	28.544.449.036	32.893.009.051		
FACTURACIÓN RELACIONADA	f1	165.333.655.120	f2	183.665.866.976	f3	203.268.096.962



# COMPROMISO CON NUESTRA GENTE

Seguridad Atlas Ltda., considera que su gente es la base del desarrollo eficaz de las actividades empresariales generando para la compañía un elemento diferenciador y competitivo en el sector en el que se desenvuelve. Es por esto que Seguridad Atlas Ltda., es reconocida en el mercado y por sus colaboradores como una compañía respetable que cumple a cabalidad con sus obligaciones laborales y que fomenta a una mejor calidad de vida basada en relaciones y remuneraciones laborales justas y equitativas.

SALARIOS	\$107.256.105.587
PRESTACIONES SOCIALES	\$20.726.083.578
SEGURIDAD SOCIAL	\$23.096.213.462
APORTES PARAFISCALES	\$8.733.579.968
TOTAL:	\$143.938.149.143

## A. NUESTRO PERSONAL (Características Socio – laborales)

### EL MEJOR EQUIPO

Seguridad Atlas actualmente cuenta con más de 9.500 colaboradores, entre hombres y mujeres calificados a lo largo de todo el territorio nacional.

EMPLEADOS A NIVEL NACIONAL	9.767
ADMINISTRATIVOS	455
OPERATIVOS	9.312

Aportamos al desarrollo económico y social de nuestro país.

A lo largo de todos estos años hemos obtenido un crecimiento constante en la generación de empleo, aportando a través de nuestro aporte social al beneficio de más de 37 mil personas entre trabajadores y sus familias.

## B. NUESTRO COMPROMISO CON LOS ASUNTOS SOCIO - LABORALES



### EMPLEO GENERADO

**+6,6%**

Durante el año 2011 se presentó un crecimiento del 6,6% en la contratación de personal tanto administrativo como operativo a nivel nacional, bajo las condiciones de equidad salarial y edad mínima de desarrollo laboral establecidas por la compañía.

### TIPO DE CONTRATACIÓN

**87%** Contrato Indefinido **13%** Contrato a Labor

Mantener la mayoría del talento humano directamente como parte de la organización ofrece mayores beneficios al personal y fortalece su ventaja competitiva en el mercado de la seguridad privada.

### GENERO LABORAL

**9%**  **91%** 

A pesar de que la demanda en el mercado de la seguridad privada se inclina por la contratación de personal masculino debido a sus condiciones físicas; la compañía cuenta con la participación del 9% de personal femenino para el desarrollo de ciertos cargos en este sector, incentivando a la igualdad de género a nivel nacional.

### CONTRATACIÓN ÉTNICA

**30%**

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



## C. NUESTROS COMPROMISOS FRENTE A LOS DERECHOS HUMANOS

Seguridad Atlas cumple y respeta con total responsabilidad la carta que rige los derechos humanos establecidos en los diferentes principios a nivel mundial, especialmente aquellos que define el pacto Global de las Naciones Unidas como: “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”.

El **100%** del personal que labora en el área operativa recibe capacitación en temas de Derechos Humanos antes de iniciar labores y durante su permanencia en la compañía.

El **100%** del personal conoce nuestro código de ética y política de no soborno como refuerzo a los conocimientos en materia de lucha contra la corrupción y la discriminación en temas de raza, sexo o religión.

Hacemos parte de las redes de apoyo de la Policía Nacional, quienes participaron activamente en la formación de nuestros hombres en el tema de “Redes de apoyo de la OPS y derechos humanos”.

Los entes gubernamentales del estado Colombiano y su fuerza pública los cuales se enmarcan dentro del respeto por los derechos humanos, nos apoyan y regulan todas nuestras actividades.

## D. CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO

### ESTADÍSTICAS DE CAPACITACIÓN

Durante el año 2011 se desarrollaron diversas actividades de capacitación a nivel operativo y administrativo, enfocadas a fortalecer las competencias laborales de cada uno de los empleados de la compañía; las cuales se encuentran incluidas en el Plan Anual de Formación con un cumplimiento efectivo del 107%.

A nivel operativo para el año 2011 se capacitaron 5.261 personas entre los diferentes cursos exigidos por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada y los convenios adquiridos con el SENA – Andevip.

Adicionalmente, capacito a 122 personas administrativas en programas de fortalecimiento empresarial como cursos, seminarios, conferencia, congresos, talleres y foros. Este Plan Anual de Capacitación representa un promedio anual de cumplimiento de 283 horas/hombre en las diferentes actividades de capacitación, entre personal operativo y administrativo para el año 2011 (Ver gráfico).

- |   |                           |
|---|---------------------------|
| a. Cursos de Seguridad                    | g. Servicio al Cliente    |
| b. Plan de Formación - Guardas            | h. Red de Apoyo           |
| c. Plan de Formación - Supervisores       | i. Competencias Laborales |
| d. Plan de Formación - Escoltas           | j. Formación Virtual      |
| e. Plan de Formación - Administrativos    | k. Cineforo               |
| f. Seminarios, Capacitaciones, Congresos. | <b>l. TOTAL</b>           |

ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN PROYECTADAS	540	107%
ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN EJECUTADAS	576	

### Personal Capacitado en Cursos de Academias // Resolución 2852/2007

PERSONAL SEDE NACIONAL	1.513
PERSONAL AGENCIAS	3.748
TOTAL PERSONAL OPERATIVO CAPACITADO	5.261

### CAPACITACIÓN HORAS // HOMBRE





## DESARROLLO DE ÍNDICES DE EVALUACIÓN

Para el año 2011 la compañía llevo a cabo su programa de sistema de evaluación de desempeño tanto para el personal operativo como administrativo, con el objetivo de determinar el nivel de eficiencia en el cumplimiento de las actividades a su cargo y generar planes de mejoramiento y fortalecimiento de competencias y habilidades empresariales.

El sistema de evaluación de desempeño se realizó directamente con el personal administrativo a nivel nacional generando un resultado promedio del 86,5% en los temas de desempeño y competencias laborales.

EVALUACIÓN DE  
DESEMPEÑO

86%

EVALUACIÓN DE  
COMPETENCIAS  
LABORALES

87%

## AUXILIOS EDUCATIVOS

Durante el año 2011 se otorgaron auxilios escolares y educativos en efectivo para el personal operativo y administrativo respectivamente. Al personal operativo que tienen hijos en edad escolar se le otorgó un valor determinado para compra de útiles escolares.

AUXILIOS ESCOLARES A NIVEL NACIONAL

\$ 4.923.500

A la población administrativa se le asignó un porcentaje del 20% del valor de la matrícula en programas de Pregrado, Posgrado, Maestría y Diplomados y con un porcentaje del 50% en programas relacionados con el tema de “Seguridad Integral”.

AUXILIO EDUCATIVO A NIVEL NACIONAL

\$103.351.177

Adicionalmente se entregaron patrocinios para el personal administrativo en cursos, seminarios, congresos y conferencias.

PATROCINIO EN CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO

\$158.058.580

Los auxilios son entregados con el ánimo de apoyar el crecimiento profesional y personal de cada uno de los colaboradores de la compañía impactando positivamente en el desarrollo social y en la contribución de una mejor calidad de vida.



## ATLAS VIRTUAL

Desde el año 2010 la compañía cuenta con un Plan de Formación Virtual estructurado bajo una novedosa herramienta que permite capacitar a todo el personal administrativo y operativo en diferentes temáticas aplicables al desarrollo personal y laboral por medio de diversas actividades de e-learning de una manera práctica y acorde al ritmo propio de aprendizaje.

En el año 2011 se capacitaron un total 362 personas a nivel nacional en los diferentes programas virtuales que ofrece la compañía.

### PERSONAL CAPACITADO EN PROGRAMAS VIRTUALES // AÑO 2011

PERSONAL OPERATIVO

129

362

PERSONAL ADMINISTRATIVO

233





Durante este periodo se realizaron los programas nombrados a continuación:

- Diplomado de Habilidades Gerenciales HAGE.
- Diplomado en Sistemas Integrados de Gestión.
- Curso de Conceptualización y Aplicación ADMIRA® - Fidelización.
- Curso en cómo profesionalizar su proceso de venta.
- Curso inspección de contenedores y seguridad en la cadena de suministro.
- Curso seguridad física de instalaciones y sistemas de seguridad electrónica.
- Curso operadores centrales de alarmas.

Para el año 2012 se tiene programado continuar desarrollando los cursos y diplomados comprendidos en el año anterior adicionando las siguientes temáticas que refuerzan el Plan de Formación Virtual de la compañía:

- Diplomado en Procesos Licitatorios.
- Diplomado en Gestión Integral de Riesgos CPP.
- Diplomado en Criminalística.
- Curso de Prevención de consumo y tráfico de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral.
- Curso de Operador de Medios Tecnológicos.
- Curso de Seguridad en Puestos y Aeropuertos.
- Curso básico de Inglés On-Line.
- Plan de Formación SOMA (Formación de Líderes en Salud Ocupacional).
- Psicología On-Line.

### CINE FORO

La compañía cuenta con un espacio dedicado a capacitar al personal en temas de familia y seguridad bajo una metodología lúdica que tiene como objetivo generar un impacto mayor de aprendizaje y concientización en el personal operativo y administrativo, buscando la identificación propia en la historia que se presenta en cada Cine Foro.

Durante el año 2011 se realizaron 7 Cine Foros para un total de 2004 personas capacitadas a nivel nacional.



## E. BENEFICIOS FONATLAS

(Fondo de Empleados del Grupo Atlas de Seguridad Integral)

FONATLAS nace hace cinco años con el objetivo de brindar soluciones oportunas y eficientes que satisfagan las necesidades y expectativas de todos sus asociados, mediante programas de bienestar, ahorro y crédito. En el año 2011 Fonatlás contó con 5.801 asociados activos a lo largo de todo el territorio nacional y manejando una cobertura del 58% del total de empleados del Grupo Atlas de Seguridad Integral.

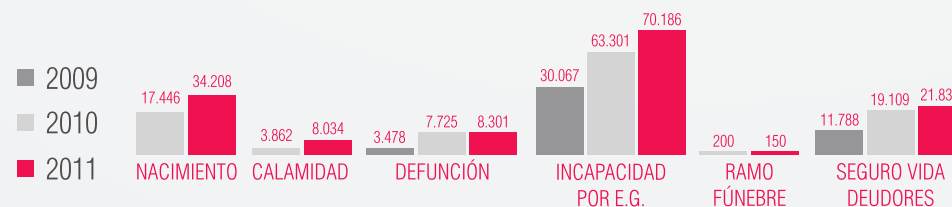
### CARACTERIZACIÓN POR TIPO DE ASOCIADO

ADMINISTRATIVO	7%
OPERATIVO	93%

### AUXILIOS SOLIDARIOS

AÑOS	ASOCIADOS BENEFICIADOS	VALOR AUXILIOS
2009	177	\$ 30.067.420
2010	384	\$ 92.536.265
2011	472	\$ 143.212.862

### COMPORTAMIENTO DE LOS AUXILIOS EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS



## EVOLUCIÓN POR CANTIDAD DE CRÉDITOS OTORGADOS

LINEA DE CRÉDITO	AÑOS		
	2009	2010	2011
LIBRE INVERSIÓN	3.313	4.274	4.042
ROTATORIO	7.618	9.187	10.137
CALAMIDAD DOMÉSTICA	10	4	2
EDUCACIÓN	12	27	4
VIVIENDA	4	20	8
SALUD	25	63	48
FERIA	422	1.096	831
CONVENIOS	268	372	389
CELULAR		31	0
REESTRUCTURACIONES	5	2	1
ANTICIPO DE PRIMA	220	467	494
VEHICULO		80	17
COMPRA CARTERA		3	5
TOTAL	11.897	15.626	15.147

TOTAL CRÉDITOS OTORGADOS A DICIEMBRE 31 DE 2011	\$ 7.025.108.000
INVERSIÓN EN ACTIVIDADES RECREATIVAS, LÚDICAS Y SOCIALES A DICIEMBRE 31 DE 2011	\$ 151.260.000
INVERSIÓN EN ACTIVIDADES EDUCATIVAS A DICIEMBRE 31 DE 2011	\$ 38.729.000

(\*) Cifras en miles de pesos



# F. BIENESTAR SOCIAL

## Actividades de Bienestar y Celebraciones

Seguridad Atlas Ltda., promueve el crecimiento personal y familiar de cada uno de sus colaboradores a través de actividades que resaltan los valores y principios de la organización.

A continuación presentamos las actividades que durante el año 2011 hicieron parte del de Plan de Bienestar Atlas:



### DÍA DE LOS NIÑOS

En el mes de abril se lleva a cabo a nivel nacional la celebración del día de los niños Atlas, en donde los hijos de nuestros colaboradores participan en diferentes actividades lúdicas y recreativas.



### TORNEO DE MICROFÚTBOL



### CAMPEONATO DE BALONCESTO



### TORNEO DE BOLOS

Entre los meses de agosto y noviembre se llevan a cabo las olimpiadas deportivas a nivel nacional en las disciplinas de baloncesto, bolos y microfútbol.

El desarrollo de este programa se realiza con el objetivo de generar la integración de los colaboradores y sus familias.



### DÍA DE LA SECRETARIA

En el mes de abril se lleva a cabo esta celebración, en donde se realiza un homenaje a las personas que dan apoyo al óptimo desarrollo de los procesos administrativos.



### VACACIONES RECREATIVAS

Durante el mes de julio, Seguridad Atlas llevo a cabo las vacaciones recreativas con los hijos de sus colaboradores, en donde se desarrollaron diferentes actividades recreativas y culturales.



### ANIVERSARIO SEGURIDAD ATLAS

El pasado 10 de Octubre de 2011 se cumplió el Aniversario N°37 de nuestra compañía. Dicha celebración se llevo a cabo en las diferentes sedes a nivel nacional, en la cual se condecoraron a todos los empleados que cumplieron quinquenios de labores.



### CELEBRACIÓN HALLOWEEN ATLAS

En el mes de octubre celebramos con gran éxito a nivel nacional esta actividad, en donde nuestros colaboradores y sus familias disfrutaron de una gran variedad de actividades recreativas.

INVERSIÓN	\$262.587.218
Nº TOTAL DE BENEFICIADOS	9.767



### DÍA DEL GUARDA

Seguridad Atlas hizo parte de la celebración institucional del día del guarda el pasado 27 de noviembre de 2011, en donde se hizo extensivo el reconocimiento a todos aquellos compañeros que cada día nos protegen con su responsabilidad, valentía y compromiso.



### PROGRAMA "INTEGRARTE"

"Programa de capacitación, arte y cultura" para las familias y colaboradores de Seguridad Atlas, en donde se busca enseñar habilidades a miembros del grupo familiar de nuestro personal, que puedan convertirse en futuras fuentes de ingreso para sus hogares.

## CELEBRACIONES FIN DE AÑO

En el mes de Diciembre se desarrollaron las actividades navideñas con todo nuestro personal operativo y administrativo a nivel nacional.



ANCHETA NAVIDEÑA



CENA NAVIDEÑA



FIESTA FIN DE AÑO



## G. ANIVERSARIO GRUPO ATLAS

En el año 2011 Seguridad Atlas Ltda. otorgó en su 37° aniversario 933 reconocimientos a nivel nacional por antigüedad y servicio en la compañía (5, 10, 15, 20, 25, 30, 35 años de labor); exaltando el compromiso de cada uno de nuestros colaboradores.

N° TOTAL DE BENEFICIADOS	933
INVERSIÓN EN RECONOCIMIENTOS	\$ 515.221.728

## H. ORQUESTA SON DE ATLAS

La orquesta Son de Atlas nace en el año 2005, como una forma de destacar e incentivar el talento musical existente en algunos de los miembros operativos y administrativos de la compañía, la vinculación a obras sociales y actividades sin ánimo de lucro en donde se busca apoyar a los menos favorecidos.

Como parte de los programas de bienestar y desarrollo; la Orquesta Son de Atlas participo durante el año 2011 en diferentes eventos sociales, culturales y de integración en los cuales interviene la empresa de forma activa.

PATROCINIO	\$15.352.011
------------	--------------



## I. PLAN DE INCENTIVOS

La compañía cuenta con un plan de reconocimientos por incentivos en donde se busca motivar al personal a seguir desarrollando sus labores de manera activa y que conlleve a la consecución de objetivos estratégicos individuales y colectivos.

PROGRAMA	INVERSIÓN
CUADRO DE HONOR	\$ 5.920.000
BONIFICACIÓN FIN DE AÑO	\$ 250.295.000
TOTAL	\$ 256.215.000

### “AQUÍ RECONOCEMOS TUS BUENAS ACCIONES”

Desde el año 2010 Seguridad Atlas Ltda., ha implementado su programa “Aquí reconocemos tus buenas acciones” como parte del plan de incentivos a nuestro personal operativo. Este programa premia de forma trimestral a los hombres que han tenido actuaciones destacables en el cumplimiento de su deber, por resaltar nuestros valores corporativos y por actos valerosos de prevención.

Para el año 2011 Seguridad entregaron **280** reconocimientos a nivel nacional.





## J. CULTURA ORGANIZACIONAL

### ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL – CLIENTE INTERNO

Por medio de la firma Great Place to Work® Institute se realizó la medición de la encuesta de clima organizacional y satisfacción del cliente interno bajo el enfoque de 5 dimensiones básicas que debe desarrollar toda organización:

- Credibilidad.
- Respeto.
- Imparcialidad.
- Camaradería.
- Orgullo.

La evaluación se desarrolló con una muestra de 2.967 colaboradores entre personal operativo y administrativo a nivel nacional, logrando evidenciar la percepción positiva que refleja cada una de nuestras prácticas en índole organizacional, administración del recurso humano, liderazgo, bienestar, trabajo en equipo y servicio al cliente interno.

A continuación se presentan los resultados obtenidos en las diferentes dimensiones bajo un parámetro de evaluación y calificación de 1 a 100.

#### GREAT PLACE TO WORK®TRUST INDEX®, EDICIÓN 2011

VARIABLE	RESULTADO
CREDIBILIDAD	92
RESPETO	89
IMPARCIALIDAD	89
CAMARADERÍA	93
ORGULLO	96
APRECIACIÓN GENERAL	87
ÍNDICE DE AMBIENTE LABORAL (IAL)	94,6
BRECHA FRENTE A LA EXCELENCIA	-0,1
VALORACIÓN ÍNDICE DE AMBIENTE LABORAL (IAL)	Excelente

## K. SALUD OCUPACIONAL

La continuidad del Sistema de Gestión OHSAS 18001 ha permitido encaminar el Plan de Acción SOMA al desarrollo de actividades de promoción y prevención en los diferentes Sistemas y Programas de vigilancia epidemiológica, generándose un impacto positivo sobre la salud de los colaboradores y sobre los costos indirectos asumidos; en especial lo referente a los riesgos auditivo, osteomuscular y cardiovascular.

En relación con los accidentes de trabajo, se presentó una disminución en la severidad de los mismo reflejados en una reducción del 12% en días perdidos en comparación con el año 2010; esto directamente ligado a la cobertura del 80% de nuestra población con los distintos programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que forman parte del Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial.

A continuación presentamos las actividades de Salud Ocupacional realizadas durante el año 2011:

ACTIVIDAD	INVERSIÓN
SISTEMA VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICO PARA PREVENCIÓN DE LESIONES OSTEOMUSCULARES.	\$169.458.040
SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA EL RIESGO AUDITIVO	\$106.414.320
PROGRAMA VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA PREVENCIÓN DEL RIESGO CARDIOVASCULAR	\$167.239.149
PROGRAMA VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA CONSERVACIÓN VISUAL	\$102.949.250
PROTOCOLO RIESGO BIOLÓGICO - VACUNACIÓN	\$106.095.050
OTROS EXÁMENES PERIÓDICOS Y PARACLÍNICOS	\$83.840.000
OTROS PROGRAMAS DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO INCLUYENDO PREVENCIÓN DE RIESGO RESPIRATORIO	\$142.420.210
PROGRAMA PARA EL RIESGO PSICOSOCIAL Y PREVENCIÓN CONSUMO SUSTANCIAS PSICOACTIVAS.	\$24.598.070
MÓDULO PREVENCIÓN ACCIDENTES DE TRÁNSITO	\$67.131.667
PROGRAMA PARA EL RIESGO LOCATIVO	\$65.685.508
PROTOCOLO PARA TRABAJOS EN ALTURAS	\$65.685.508
PROGRAMAS DE HIGIENE OCUPACIONAL Y MEDICIONES	\$520.000
OTROS PROGRAMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL INCLUYENDO PREVENCIÓN DE RIESGO MECÁNICO	\$43.276.380
PLAN DE EMERGENCIAS	\$25.700.240
PROGRAMA GESTIÓN AMBIENTAL RECONCILIARTE	\$36.133.841
SEMANA SALUD OCUPACIONAL	\$35.904.000
TOTAL INVERSION	\$ 1.243.051.233

## INDICADORES DE SALUD OCUPACIONAL

### A. Ausentismo del Personal

Durante el año 2011 las ausencias presentadas equivalieron al 70.4% de la población y los días perdidos corresponden a una ausencia de 5 días en promedio por cada colaborador durante todo el año.

TIPO DE EVENTO	No. DE AUSENCIAS	No. DE DÍAS PERDIDOS
AUSENTISMO POR ENFERMEDAD GENERAL, ACCIDENTE COMÚN EMBARAZO Y LEY MARIA.	6150	34913
AUSENTISMO ACCIDENTE DE TRABAJO	706	12193

### B. Enfermedad General y Accidente Común – Licencia Maternidad y de Paternidad

Durante el año 2011 por cada 100 trabajadores se ausentaron por enfermedad general, accidente común, licencia de maternidad y paternidad un promedio de 63 colaboradores, los cuales generan de esta forma 358 días perdidos al año.

Con el objetivo de disminuir estas ausencias y mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores, en el transcurso del año 2011 se desarrollaron campañas de auto cuidado y diferentes actividades encaminadas a la promoción de la salud y prevención de enfermedades de origen común, direccionadas a la reducción del número de ausencias.

En relación a los días perdidos se realizaron valoraciones de los casos por parte de los médicos laborales en cada sede y mesas laborales con las EPS, permitiendo así un cumplimiento en cobertura de nuestra población del 70% y la inclusión de los colaboradores inscritos en los diferentes Sistemas y Programas de vigilancia epidemiológica y el cumplimiento de los protocolos de manejo de riesgo biológico, respiratorio y la campaña “En casa te esperan”.

### TASAS DE FRECUENCIA - SEVERA POR E.G.



Tasa de Frecuencia = (N° de incapacidades generadas/N° de trabajadores) \*100  
 Tasa de Severidad = (N° días perdidos por incapacidad/N° de trabajadores)\*100



### C. Accidentes de Trabajo

Durante el año 2011 por cada 100 trabajadores se ausentaron por accidentes de trabajo un promedio de 7 colaboradores, los cuales generan de esta forma 58 días perdidos al año.

De esta misma forma para el año 2011 se presentó una reducción significativa en los días perdidos por accidentes de trabajo, debido a la implementación por SOMA de acciones correctivas en sus procedimientos y reforzamiento de las campañas de prevención de riesgos prioritarios como lo son:

- “Sin caídas”
- “Identificación de peligros”
- “En casa te esperan”
- “Autocuidado y autogestión”

### D. Enfermedad Profesional

Durante el año 2011 por cada 1000 trabajadores se presentaron 0,1 enfermedades profesionales, de las cuales el 0,51 manejan un índice mayor de prevalencia.

En este indicador se evidencia una mínima presencia de enfermedades profesionales en la compañía, debido al cubrimiento efectivo de los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica para la conservación auditiva y la prevención de lesiones osteomusculares.

#### TASAS DE FRECUENCIA - SEVERA POR A.T.



Tasa de Frecuencia = (N° de incapacidades generadas/N° trabajadores) \*100

Tasa de Severidad = (N° días perdidos por incapacidades/N° de trabajadores)\*100

#### TASAS INCIDENCIA Y PREVALENCIA POR E.P.



Tasa de Frecuencia = (N° de casos nuevos de EP generados en el 2011/N° de trabajadores) \*1000

Tasa de Severidad = (N° total de casos en la compañía /N° de trabajadores) \*1000



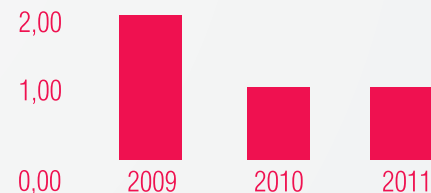


### E. Fallecimiento de Colaboradores

Durante el 2011 se presentó en la Regional Cundinamarca un accidente de trabajo por herida con arma de fuego (riesgo mecánico), que causó el fallecimiento de uno de nuestros colaboradores. Las acciones posteriores a este accidente incluyeron generar lecciones aprendidas a nivel nacional que fueron socializadas entre los colaboradores para reforzar la aplicación del decálogo de armas y el cumplimiento de los estándares de seguridad.

En los últimos dos años se presentó una disminución en los accidente de trabajo mortales; la gestión en la administración de riesgo ha generado una disminución de este tipo de accidentes que son catalogados como severos, lo que evidencia el impacto favorable de los programas de prevención logran a través del control de los riesgos y la mitigación donde el control de estos depende de variables externas como en el caso de la gestión frente a riesgos público y de tránsito.

### COMPARATIVO AT 2009 - 2011



### COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

A continuación presentamos el porcentaje de participación de los trabajadores de Seguridad Atlas en la gestión conjunta de SOMA y en los comités de seguridad; grupos que ayudan a controlar y asesorar los programas de promoción y prevención de Salud Ocupacional y Medio Ambiente, así como en las actividades programadas durante el año en el Plan de Formación y en el Plan de Acción de Salud Ocupacional y Medio Ambiente.

COMITES	% PARTICIPACIÓN
COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL	36%
COMITÉ DE EMERGENCIA	13%
COORDINADORES DE EVACUACIÓN	6%
BRIGADISTAS	35%
EQUIPO SOMA	11%
TOTAL POBLACION PROMEDIO 2011	3,7%





# COMPROMISO CON NUESTROS CLIENTES

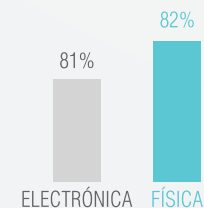
Cada uno de nuestros procesos se encuentra diseñado y estandarizado bajo un Sistema Integrado de Gestión que permite establecernos como los Aliados Estratégicos de nuestros clientes, asegurando la calidad en la prestación de servicios y atención de novedades.

## A. ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE CLIENTE EXTERNO

En el año 2011 se llevo a cabo a nivel nacional la medición de la encuesta de satisfacción de cliente externo por medio de la firma Sfera Consultores; en donde obtuvimos un promedio de calificación del 86,8%.

Dicha encuesta valora la percepción de nuestros clientes frente a la compañía ante aspectos como; el ofrecimiento de un portafolio integral, la implementación de tecnología avanzada, el desarrollo de soluciones innovadoras bajo el esquema de gestión integral de riesgos, la aplicación de prácticas en Responsabilidad Social Empresarial, la incorporación de múltiples canales de comunicación e imagen general.

A continuación damos a conocer los resultados de satisfacción correspondientes a las dos líneas del portafolio con mayor participación para la compañía.



SIA

PORTAL  
ATLAS

DIVISIONES:  
TECNOLÓGICA,  
PROTECCIÓN E  
INTELIGENCIA

ON LINE

PQR / CRM

SOFTWARE CENTURION  
MICRO KEY MILLENIUN

CENTRALES DE  
MONITOREO

MANTENIMIENTO  
ON LINE

MOVILIDAD  
OPERATIVA

CONECTIVIDAD  
INTEGRAL

Durante el año 2011 se presentaron un total de 1.064 manifestaciones ingresadas, de las cuales el 100% fueron cerradas con efectividad.



## B. SIRA: Sistema Integrado de Respuesta y Atención al Cliente

Nuestros procesos y procedimientos se encuentran estandarizados a través del Sistema Integrado de Gestión como mecanismo para establecer y garantizar la respuesta de servicio a nuestros clientes.

Seguridad Atlas cuenta con el software SIRA como una importante herramienta que ayuda a medir los tiempos de respuesta de una manifestación (Fortaleza, Riesgo, Problema) a un requerimiento planteado.

La compañía desarrolló esta metodología con el objetivo de que nuestros clientes tanto externos como internos a nivel nacional expusieran sus inquietudes de una forma más ágil y directa, obteniendo respuestas efectivas a sus requerimientos.







## COMPROMISO CON NUESTROS ASOCIADOS DE NEGOCIO

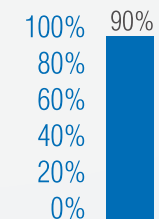
Seguridad Atlas Ltda. mantiene con todos sus asociados de negocio un trato justo, basado en la igualdad de oportunidades y en la objetividad, así como el registro correspondiente que permite tener información confiable y consolidada a nivel nacional.



#### A. Calificación de nuestros asociados de negocios

Nuestros asociados de negocio alcanzaron una calificación del 90% en la evaluación, evidenciando su desempeño en los siguientes criterios:

- Atención y asesoría.
- Calidad.
- Condiciones comerciales (precio).
- Cumplimiento de especificaciones del producto.
- Cumplimiento en cantidad.
- Cumplimiento en tiempo de entrega Documentos.
- Documentos.
- Garantía.
- Pertinencia.
- Infraestructura.
- Disponibilidad.
- Sistemas de gestión de calidad.
- Forma de pago.
- Seguridad BACS y Salud Ocupacional.



## B. Jornada de Cadena de Valor RSE con Asociados de Negocio

A partir del año 2010 la compañía inició con el desarrollo de un espacio de diálogo con los diferentes asociados de negocio, el cual permite fortalecer la comunicación entre ambas partes basados en temas como:

- Retroalimentación del desempeño en un periodo determinado.
- Sistema Integrado de Gestión de la Compañía.
- Programa de Responsabilidad Social Empresarial desarrollado por la Compañía.
- Políticas de Pago a Asociados de Negocio.
- Medios de comunicación a través de la página web de la Compañía.
- Entre otros.

## C. Cumplimiento con la Política de Pago a Asociados de Negocio

Los términos de pago para asociados de negocio son 60 días y para contratistas a 30 días, ambos pagos serán contados a partir de la fecha de recepción de la factura en nuestras instalaciones.

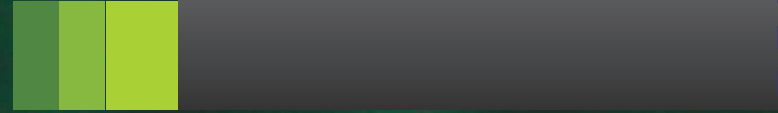
Todos nuestros asociados de negocio deben registrarse en la base de datos de la compañía para lo cual debe cumplir con un proceso de selección y evaluación.

## D. Política de Asociados de Negocio

Verificamos que nuestros asociados de negocios den cumplimiento a las normas establecidas por la legislación laboral en Colombia y por el DIH (Derecho Internacional Humanitario), cumplimiento en aportes de Seguridad Social y a las leyes establecidas por la O.I.T. dentro de las que se encuentran algunas como:

- Prohibición de emplear menores de edad.
- Discriminación por sexo, raza, religión, inclinaciones políticas, etc.

Para el año 2012 se incluirán mecanismos para el seguimiento y medición de estas prácticas.





# COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE

En el 2011, se cumplió el segundo año de ejecución del Programa Reconciliarte, durante este tiempo el programa ha diversificado sus actividades y ha reforzado los programas de educación ambiental a nivel nacional.

Reconciliarte tiene como objetivo disminuir, tratar, manejar y disponer adecuadamente los residuos peligrosos y especiales generados por la compañía a nivel nacional, crear conciencia ambiental con la participación activa de los colaboradores en la conservación del medio ambiente.

El compromiso y la responsabilidad social con el medio ambiente ha convertido a Seguridad Atlas, en un miembro activo del grupo de entidades comprometidas con el cuidado del medio ambiente y hoy es posible medir nuestra gestión con los resultados de las campañas realizadas. Un ejemplo de esta gestión es el resultado obtenido en el año 2011 donde se gestionaron y entregaron a nuestros asociados de negocio 3.576 Kg de residuos peligrosos y especiales; principalmente uniformes, pilas, baterías, tubos fluorescentes, residuos eléctricos y equipos electrónicos.

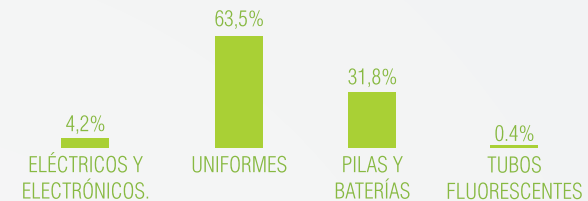
GESTIÓN 2011  
RESIDUOS PELIGROSOS Y ESPECIALES (KGS)



Para el año 2012 la compañía implementará el Sistema de Gestión Ambiental bajo la norma NTC-ISO 14001:2004 con el objetivo de administrar los aspectos e impactos ambientales.



GESTIÓN 2011  
% RESIDUOS PELIGROSOS Y ESPECIALES GENERADOS



Durante la ejecución de este programa la compañía se ha mantenido libre de sanciones por infracciones ambientales y para el año 2012 continuaremos trabajando activamente por esta causa en nuestras instalaciones y en las instalaciones de los clientes en donde nuestros colaboradores prestan sus servicios. Es por esto que las acciones se encaminarán a sensibilizar mínimo al 80% de los colaboradores con los programas de educación ambiental, para cumplir con la meta de disminución del 0,5% de la generación de impactos negativos calificados como moderados, importantes o intolerables para hacer de este año un AÑO ECOSEGURO en la organización.





# COMPROMISO CON LA COMUNIDAD



Seguridad Atlas contribuye con la inversión social vinculándose con diversos programas de apoyo a entidades sin ánimo de lucro que promueven el arte, la reinserción laboral y la cultura en Colombia; de igual manera ha adoptado parques, zonas verdes o canchas múltiples para garantizar que nuestra comunidad se beneficie en conjunto con nuestro desarrollo.

- Durante el año 2011 se continuó con el patrocinio a la cultura vinculado al plan de apadrinamiento del Museo de Arte Moderno la Tertulia y el Museo de Antioquia, a los cuales se le realizaron aportes por 63 millones de pesos.
- Más de 42 millones de pesos fueron entregados como donación a entidades sin ánimo de lucro, ancianatos y fundaciones que tienen dentro de sus programas labores sociales y de protección a los más desfavorecidos.

- Atlas continúa con el patrocinio de la fundación Gustavo Matamoros con el objetivo de apoyar los programas de reinserción laboral e inclusión a la vida civil a soldados y policías.
- A través de la participación de su Orquesta Son de Atlas, la compañía se ha vinculado a actividades que tienen como finalidad la recolección de fondos en fundaciones como “Semillas de Amor” que adopta niños con cáncer, de igual manera con actividades lideradas por la Parroquia de la Virgen de la Misericordia.

A continuación presentamos un consolidado de las donaciones realizadas durante el año 2011:

DONACIONES 2011	VALOR DE PARTICIPACIÓN
CORPORACIÓN GENERAL GUSTAVO MATAMOROS	\$ 5.000.000
ASOCIACIÓN OBRAS SOCIALES EN BENEFICIO DE LA POLICÍA NACIONAL	\$ 3.000.000
FUNDACIÓN CORAZÓN VERDE	\$ 10.000.000
CORPORACIÓN MUSEO DE ARTE LA TERTULIA	\$ 34.796.700
FUNDACIÓN ETIKAVERDE	\$ 2.500.000
TERCERA BRIGADA DE CALI	\$ 1.500.000
ADOPCIÓN PARQUE BARRIO SANTANDER	\$ 5.156.461
CONSTRUCCIÓN PARQUE INFANTIL BUENAVENTURA	\$ 1.762.000
HOSPITAL GERIÁTRICO ANCIANATO SAN MIGUEL	\$ 10.840.000
UNIDAD DE ACCIÓN VALLECAUCANA	\$ 12.000.000
MUSEO DE ANTIOQUIA	\$ 28.302.600
APOYO ACTIVIDADES CULTURALES Y ARTÍSTICAS DEL VALLE DEL CAUCA – ORQUESTA SON DE ATLAS	\$ 12.000.000
OTRAS DONACIONES A FUNDACIONES Y ENTIDADES	\$ 1.626.800



**GREAT PLACE TO WORK®** Mejores Empresas para Trabajar **2011**  
**Colombia**

Premiación 2do Mejor Lugar para Trabajar  
Bogotá, Colombia



**GREAT PLACE TO WORK®** Mejores Empresas para Trabajar **2012**  
**América Latina**

Premiación 3er Mejor Lugar para Trabajar en América Latina  
Atlanta, Georgia – EE.UU

# RECONOCIMIENTOS 2011



## SEGURIDAD ATLAS LTDA. EL 2DO MEJOR LUGAR PARA TRABAJAR EN COLOMBIA Y EL 3RO EN AMÉRICA LATINA

Según la evaluación del clima organizacional aplicada por la firma internacional GREAT PLACE TO WORK INSTITUTE®, los colaboradores de Seguridad ATLAS han considerado esta compañía como un excelente ciudadano corporativo lo que los ha llevado a ser la segunda mejor empresa para trabajar en Colombia, tercera en América Latina y la única en Gestión Integral de Riesgos.

Estos reconocimientos Seguridad ATLAS los alcanzó por ser una compañía que valora por encima de cualquier interés a su gente; al ser respetuosa de sus colaboradores y su familia, cuyas prácticas están enmarcadas en la transparencia, la ética, ofreciendo beneficios para el trabajador y sobre todo, contando con un excelente clima laboral.

En su primera participación en dicha medición, Seguridad ATLAS no sólo ocupó el segundo lugar entre las 25 mejores compañías para trabajar en Colombia y el tercer lugar entre más de 2000 empresas a nivel de América Latina, sino que se constituye en la primera firma de seguridad privada del país en alcanzar tan honrosa posición por parte de sus colaboradores, superando a la gran mayoría de las empresas del ranking que ya han sido seleccionadas en ediciones anteriores.

Seguridad ATLAS se ha caracterizado por la generación de estrategias enmarcadas en su programa de Responsabilidad Social Empresarial

dirigida a todos sus grupos de interés siendo la única compañía en el sector de la seguridad privada adherida al Global Compact de la ONU, de igual forma ha sido reconocida con el premio Honor al Mérito 2011 en la categoría de Mejores Prácticas de Gestión Humana por la Asociación Colombiana de Gestión Humana – ACRIP reafirmando su compromiso con el desarrollo del personal, incrementando los niveles de cooperación y desarrollo de todas las personas, organizaciones y medio ambiente que interactúan con la compañía, lo que se traduce en un alto sentido de compromiso y motivación de sus colaboradores y de la comunidad, la calidad del servicio ofrecido a sus clientes y la protección del medio ambiente.

Así mismo, en la búsqueda permanente de innovación y oferta de productos diferenciada Seguridad ATLAS implementó la metodología ADMIRA® Administración Integral de Riesgos; primero en su tipo desarrollado por una compañía del sector afianzando de esta manera su liderazgo, y marcando con firmeza, estrategia y solidez su crecimiento para los próximos años.

Todas estas iniciativas son valoradas por su gente y por el sector empresarial colombiano por firmas tan prestigiosas como COMFECAMARAS y el B.I.D con su programa ComprometeRSE, Great Place To Work Institute® y su programa “EL MEJOR LUGAR PARA TRABAJAR” y la Asociación Nacional de Gestión Humana ACRIP con la postulación al premio latinoamericano de Mejores Prácticas en Gestión Humana para el año 2012, reiterando su política de mejora continua, soportada en su Sistema Integrado de Gestión Certificado.



## SEGURIDAD ATLAS LTDA. GANA PREMIO ACRIP 2011

El 22 de Septiembre del año 2011 en el marco del XVIII Congreso Nacional de Gestión Humana, nuestra compañía fue reconocida con el premio Honor al Mérito por la Asociación Colombiana de Gestión Humana ACRIP, en la categoría Mejores Prácticas de Gestión Humana gracias a su trabajo SEGURIDAD ATLAS “El mejor lugar para trabajar”.

Dicho trabajo tuvo como principal componente la descripción, avance, desarrollo y principales impactos de nuestro programa de Responsabilidad Social Empresarial y el despliegue de cada una de las actividades que se han llevado a cabo con los diferentes grupos de interés, haciendo un especial énfasis en nuestra gente; demostrando con esto que nuestras actividades reflejan un genuino respeto por la dignidad del ser humano.

Como empresa ganadora de este reconocimiento Seguridad Atlas Ltda. representó a Colombia con su programa de RSE en el Congreso Iberoamericano de Gestión Humana organizado por FIDAGH, el cual se realizó en Quito - Ecuador el 26, 27 y 28 de Octubre de 2011. |



## CONSOLIDADO DE INVERSIONES 2011

PROGRAMA	ACTIVIDAD	VALOR
CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO	Capacitación del Personal	\$ 158.058.580
	Auxilios Educativos	\$ 103.351.177
BIENESTAR SOCIAL	Actividades de Bienestar	\$ 262.587.218
PUBLICACIONES, MANUALES Y COMUNICACIONES	NotiAtlas, Manual de Inducción, Manual de Ética y Política de No Soborno e Informe de RSE	\$ 57.091.816
PROGRAMA DE INCENTIVOS	Reconocimientos e Incentivos	\$ 256.215.000
SALUD OCUPACIONAL	Programa SOMA (Programas de promoción, prevención, seguridad industrial y medio ambiental)	\$ 1.243.051.233
	Aporte Brindados a la Comunidad	\$ 128.484.561
	<b>TOTAL</b>	<b>\$ 2.208.839.585</b>

PROGRAMA	ACTIVIDAD	VALOR
SUBSIDIO DE VIVIENDA	Subsidio para remodelación y compra	\$ 1.021.360.200
SUBSIDIO FAMILIAR	Subsidio monetario adjudicado a los beneficiarios del trabajador	\$ 1.551.955.272
FONDO DE EMPLEADOS FONATLAS	Créditos otorgados a los asociados	\$ 7.025.108.000
	<b>TOTAL</b>	<b>\$ 9.598.423.472</b>



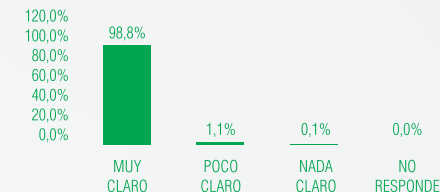


## ASÍ VIVIERON NUESTRO INFORME DE RSE 2010

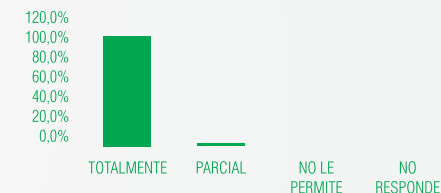
Como parte de nuestro proceso de mejora y de búsqueda por elaborar un informe más claro, preciso e identificable con nuestras prácticas, presentamos los resultados de la evaluación del Informe de RSE 2010.

Con una muestra representativa del 45% entre personal operativo y administrativo, los resultados del sondeo concluyen que el Informe Anual de Responsabilidad Social 2010 es fácil de leer y entender, su contenido es claro y permite al lector identificar los avances del programa de RSE en la organización. Así mismo, se evidencia que los colaboradores se sienten identificados con dicho reporte y a través del mismo ven reflejada a la empresa y los beneficios que ésta tiene para ellos.

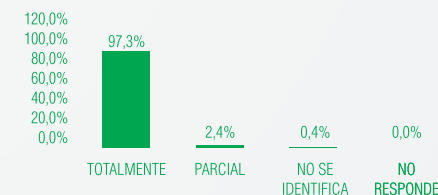
### ENCUENTRA FÁCIL DE LEER Y DE ENTENDER ESTE INFORME DE RSE



### EL DISEÑO Y EL CONTENIDO LE PERMITEN CONOCER CUÁLES HAN SIDO LOS AVANCES DE LA EMPRESA EN EL TEMA RSE



### SE SIENTE IDENTIFICADO Y REPRESENTADO COMO EMPLEADO DE ATLAS EN ESTE INFORME



Universo (N): 8000 // Muestra (n): 3658 // n: 45%



# RETOS AÑO 2012



## MEDIO AMBIENTE

- Durante el año 2012 las actividades de nuestros programas de conservación del medio ambiente se encuentran encaminadas a reducir los impactos negativos construyendo de esta forma un AÑO ECOSEGURO para la organización y su personal.
- Como compromiso de nuestro programa de RSE en la dimensión ambiental, la compañía iniciará el proceso de medición para las emisiones de CO2 de nuestro parque automotor a través de los indicadores presentados por nuestro proveedor RENTING COLOMBIA.
- En la medida en que crece la preocupación por mantener y mejorar la calidad del medio ambiente y proteger la salud humana, la compañía se enfoca cada vez más en los aspectos e impactos derivados de las actividades realizadas para la prestación del servicio, más aun cuando el manejo ambiental de la organización es de gran importancia para



nuestros clientes internos, externos y las partes interesadas; es por esto que para el segundo semestre del año 2012 la organización pretende culminar el proceso con la norma técnica colombiana NTC-ISO 14001:2004 Sistemas de Gestión Ambiental, con la cual se busca implementar procedimientos, programas y demás actividades que contribuyan al cuidado y mejoramiento del medio ambiente.

## CANALES DE COMUNICACIÓN

Para la implementación de nuestros reportes de sostenibilidad la compañía ha desarrollado canales de comunicación con algunos de sus grupos de interés, dentro de los cuales se destacan la alta gerencia, nuestra gente, nuestros clientes y asociados de negocio. Esto nos ha llevado a generar avances y retos para este año, a fin de establecer canales de comunicación más directos con la comunidad y el estado.



ATLAS SEGURIDAD  
SOLUCIONES INTEGRADAS DE PROTECCIÓN Y RESPUESTA A EMERGENCIAS

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN  
ATLAS SEGURIDAD  
SOLUCIONES INTEGRADAS DE PROTECCIÓN Y RESPUESTA A EMERGENCIAS

ATLAS SEGURIDAD  
SOLUCIONES INTEGRADAS DE PROTECCIÓN Y RESPUESTA A EMERGENCIAS



Referenciado a partir del índice de contenido G3 - de nivel de aplicación del GRI B +					
NORMA DE DIVULGACIÓN PARTE I: Información a revelar Perfil					
Nº GRI	Descripción	Principio Pacto Global	Descripción	Ubicación Pagina	Estatus
<b>1. Estrategia y Análisis</b>					
1.1	Declaración del máximo responsable de la organización.			2	Reportado
<b>2. Perfil de la organización</b>					
2.1	Nombre de la organización.			2,3	Reportado
2.2	Principales marcas, productos y / o servicios.			7, 8	Reportado
2.3	Estructura operativa de la organización, incluidas las principales divisiones, entidades operativas, filiales y empresas conjuntas.			17,20	Reportado
2.4	Ubicación de la sede de la organización.			9	Reportado
2.5	Número de países en los que opera, y los nombres de los países con actividades significativas o los que son especialmente relevantes para los aspectos de sostenibilidad tratados en el informe.				Sin Reportar
2.6	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.			16	Reportado
2.7	Mercados servidos (incluyendo el desglose geográfico, los sectores que abastece y tipos de clientes / beneficiarios).			9	Reportado
2.8	Escala de la organización informante.			18,20	Reportado
2.9	Cambios significativos durante el período de referencia en cuanto a tamaño, estructura o propiedad.			17,21	Reportado
2.10	Premios y distinciones recibidos durante el período de presentación de informes.			52,53	Reportado
<b>3. Parámetros del informe</b>					
3.1	Período de referencia (por ejemplo, año fiscal/ civil) para la información proporcionada.			Portada	Reportado
3.2	Fecha de la anterior informe reciente (si existe).			3 - 56	Reportado
3.3	Ciclo de presentación de informes (, anual, bienal, etc)			Portada	Reportado
3.4	Punto de contacto para cuestiones relativas al informe o su contenido.			3	Reportado
3.5	Proceso de definición del contenido del informe.			3	Reportado
3.6	Cobertura de la memoria (por ejemplo, los países, divisiones, filiales, instalaciones arrendadas, negocios conjuntos, proveedores).			9	Reportado

Nº GRI	Descripción	Principio Pacto Global	Descripción	Ubicación Pagina	Estatus
3.7	Existencia de limitaciones del alcance o cobertura de la memoria (véase el principio completo para ver cuales son de alcance).			3	Reportado
3.8	Bases para la presentación de informes sobre empresas conjuntas, filiales, instalaciones arrendadas, actividades subcontratadas y otras entidades que puedan afectar significativamente a la comparabilidad entre periodos y / o entre organizaciones.				Sin Reportar
3.9	Técnicas de medición de datos y bases para realizar los cálculos.				Sin Reportar
3.11	Cambios significativos relativos a periodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de medición aplicados en la memoria.				Sin Reportar
3.12	Tabla que indica la localización de los contenidos básicos en la memoria.			60,67	Reportado
3.13	Política y práctica actual en relación con la solicitud de verificación externa de la memoria.			4	Reportado
<b>4. Gobierno, compromisos y participación</b>					
4.1	La estructura de gobierno de la organización, incluyendo los comités del máximo órgano de gobierno responsable de tareas específicas, tales como definición de la estrategia o la supervisión de la organización.			16,18	Reportado
4.2	Indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.				Sin Reportar
4.3	Para las organizaciones que tengan estructura directiva unitaria, se indicará el número de miembros del máximo órgano de gobierno que sean independientes y / o ejecutivos que no son miembros.				Sin Reportar
4.4	Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno.				Sin Reportar
4.5	Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos (incluidos los acuerdos de abandono), y el desempeño de la organización (incluido su desempeño social y ambiental).				Sin Reportar
4.6	Procedimientos para evitar conflictos de interés en el máximo órgano de gobierno.			16	Reportado
4.7	Procedimiento de determinación de la capacitación y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano de gobierno.				Sin Reportar
4.8	Declaración de misión, visión, valores, código de conducta y principios relevantes.			5,6,16	Reportado
4.9	Lista de grupos de interés por la organización.			11,12	Reportado
4.10	Base para la identificación y selección de los interesados con los que se compromete.				Sin Reportar

NORMA DE DIVULGACIÓN PARTE III: Indicadores de Desempeño

Nº GRI	Descripción	Principio Pacto Global	Descripción	Ubicación Pagina	Estatus
Económico					
Los resultados económicos					
EC1	Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, gastos de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y los gobiernos.			18, 20,54	Reportado
EC2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático				Sin Reportar
EC3	Cobertura de las obligaciones del plan de benecios de la organización.			24,29,34	Reportado
EC4	Asistencia nanciera signicativa recibida del gobierno.				Sin Reportar
Presencia en el mercado					
EC5	Rango de las relaciones de entrada estándar de nivel de los salarios en comparación con el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones signicativas.				Sin Reportar
EC6	Política, prácticas y proporción de gasto basado en proveedores locales en lugares donde se de la operación.				Sin Reportar
EC7	Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones signicativas.				Sin Reportar
Los impactos económicos indirectos					
EC8	Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructura y los servicios prestados principalmente para el beneficiopúblico mediante compromisos comerciales, en especie, o pro bono.				Sin Reportar
EC9	Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos, incluido el alcance de dichos impactos.				Sin Reportar
Medio Ambiente					
Materiales					
EN1	Materiales utilizados, por peso o volumen.				Sin Reportar
EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales reciclados.			48	Reportado
Energía					
EN3	Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.				Sin Reportar
EN4	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias.				Sin Reportar
EN5	Ahorro de energía debido a mejoras en la eficiencia y la conservación.				Sin Reportar
EN6	Iniciativas para proporcionar o renovar, eficiencia energéticas basada en productos y servicios energéticos, y la reducción de consumo de energía como resultado de estas iniciativas.				Sin Reportar
EN7	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas.				Sin Reportar

Nº GRI	Descripción	Principio Pacto Global	Descripción	Ubicación Pagina	Estatus
Agua					
EN8	Captación total de agua por fuentes.				Sin Reportar
EN9	Las fuentes de agua afectadas significativamente por la captación de agua.				Sin Reportar
EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.				Sin Reportar
Biodiversidad					
EN11	Ubicación y tamaño de terrenos en propiedad, arrendamiento, gestión, o adyacentes a las zonas protegidas y en áreas de alta biodiversidad fuera de las áreas protegidas.				Sin Reportar
EN12	Descripción de los impactos significativos de las actividades, productos y servicios de la biodiversidad en áreas protegidas y zonas de alta biodiversidad fuera de las áreas protegidas.				Sin Reportar
EN13	Hábitats protegidos o restaurados.	8	Fomentar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental	50	Reportado
EN14	Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad.				Sin Reportar
EN15	Número de especies de la Lista Roja de la UICN y nacionales lista de especies de conservación de los hábitats en las zonas afectadas por las operaciones, por nivel de riesgo de extinción.				Sin Reportar
Emisiones, vertidos y residuos					
EN16	Totales, directas e indirectas de emisión de gases de efecto invernadero, en peso.				Sin Reportar
EN17	Otros indirectas de emisión de gases de efecto invernadero, en peso.				Sin Reportar
EN18	Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas.				Sin Reportar
EN19	Las emisiones de sustancias destructoras del ozono en peso.				Sin Reportar
EN20	NOx, SOx y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso.				Sin Reportar
EN21	La descarga total de agua por su naturaleza y destino.				Sin Reportar
EN22	Peso total de residuos por tipo y método de tratamiento.	8	Fomentar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental	48	Reportado
EN23	Número total y volumen de derrames accidentales más significativos.				Sin Reportar
EN24	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran residuos peligrosos de conformidad con los términos del Convenio de Basilea, anexos I, II, III y VIII y porcentaje de residuos transportados internacionalmente.				Sin Reportar
EN25	Tamaño, estado de protección y la biodiversidad valor de identidad de los cuerpos de agua y hábitats relacionados, afectados significativamente por la presentación de informes de la organización de las descargas de agua y la escorrentía.				Sin Reportar



Nº GRI	Descripción	Principio Pacto Global	Descripción	Ubicación Pagina	Estatus
Productos y servicios					
EN26	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción del impacto.	8	Fomentar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental	48	Parcialmente Reportado
EN27	Porcentaje de productos vendidos y sus materiales de embalaje, que son recuperados por categoría.				Sin Reportar
Cumplimiento					
EN28	Valor monetario de multas significativas y número total de sanciones no monetarias por incumplimiento de las leyes y reglamentos ambientales.			48	Reportado
Transporte					
EN29	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las operaciones de la organización, así como del transporte de la fuerza laboral.				Sin Reportar
En general					
EN30	El total de gastos e inversiones ambientales por tipo.			35	Reportado
Social: Prácticas laborales y trabajo decente					
Empleo					
LA1	Total de trabajadores por tipo de empleo, contrato de trabajo, y en la región.			21	Reportado
LA2	Número total y tasa de rotación de los empleados por grupos de edad, sexo y región.				Sin Reportar
LA3	Beneficio sociales para los empleados de tiempo completo que no se ofrecen a los empleados a tiempo parcial o temporal, por actividad principal.			23 , 35	Reportado
Relaciones empresa / trabajadores					
LA4	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos.			23	Reportado
LA5	Periodo mínimo de preaviso (s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.				Sin Reportar
Salud y seguridad					
LA6	Porcentaje del total de trabajadores en la gestión conjunta de trabajo formal de salud y comités de seguridad que ayudan a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad.			38	Reportado
LA7	Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y absentismo, y el número de muertes relacionadas con el trabajo por región.			36 , 38	Reportado
LA8	Educación, formación, asesoramiento, prevención y control de los programas de riesgo en que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.			35	Reportado
LA9	Temas de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.				No Aplica

N° GRI	Descripción	Principio Pacto Global	Descripción	Ubicación Pagina	Estatus
<b>Formación y educación</b>					
LA10	Promedio de horas de formación al año por empleado, por categoría de empleado.			23	Reportado
LA11	Programas de gestión de habilidades y de formación que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión de final de carreras profesionales.			23,24	Reportado
LA12	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y el desarrollo de exámenes de carrera.			24	Reportado
<b>Diversidad e igualdad de oportunidades</b>					
LA13	Composición de los órganos de gobierno y el desglose de empleados por categoría según género, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	6		21	Reportado
LA14	Relación entre salario base de los hombres a las mujeres por categoría de empleado.	6	Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación	21	Reportado
<b>Social: Derechos Humanos</b>					
<b>Diversidad e igualdad de oportunidades</b>					
HR1	Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.	1	Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de inuencia.  Asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.  Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación		Sin Reportar
HR2	Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos y medidas adoptadas.	2			Sin Reportar
HR3	Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relativos a aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados.	6		22	Reportado
<b>La no discriminación</b>					
HR4	Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.				Sin Reportar
<b>La libertad de asociación y negociación colectiva</b>					
HR5	Operaciones en las que el derecho a ejercer la libertad sindical y la negociación colectiva puede ser un riesgo significativo, y las medidas adoptadas para respaldar estos derechos.				Sin Reportar

El trabajo infantil

Nº GRI	Descripción	Principio Pacto Global	Descripción	Ubicación Página	Estatus
HR6	Operaciones identificadas como de riesgo significativo de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la eliminación del trabajo infantil.				Sin Reportar
Trabajo forzoso y obligatorio					
HR7	Operaciones identificadas como de riesgo significativo de incidentes de trabajo forzoso u obligatorio, y las medidas para contribuir a la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.				Sin Reportar
Prácticas de seguridad					
HR8	Porcentaje del personal de seguridad en la organización de las políticas o los procedimientos relativos a aspectos de los derechos humanos que son relevantes para sus actividades.			22	Reportado
Los derechos indígenas					
HR9	Número total de incidentes de violaciones relacionados con los derechos de los pueblos indígenas y medidas adoptadas.				Sin Reportar
Sociales: Sociedad					
Comunidad					
S01	Naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo entrada, operación y salida.				Sin Reportar
Corrupción					
S02	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas respecto a riesgos relacionados con la corrupción.				Sin Reportar
S03	Porcentaje de empleados formados en materia de lucha contra la corrupción, las políticas de organización y procedimientos.	10	Trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno	22	Reportado
S04	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.				Sin Reportar
Las políticas públicas					
S05	Posiciones de política pública y la participación en el desarrollo de políticas públicas y cabildeo.				Sin Reportar
S06	Monto total de ley en las aportaciones financieras a los partidos políticos, los políticos, e instituciones relacionadas, por países.				Sin Reportar
El comportamiento anti-competitivo					
S07	Número total de acciones por un comportamiento contrario a la competencia, los monopolios contra, y las prácticas de monopolio y sus resultados.				Sin Reportar

Nº GRI	Descripción	Principio Pacto Global	Descripción	Ubicación Pagina	Estatus
Cumplimiento					
S08	Valor monetario de multas significativas y número total de sanciones no monetarias por incumplimiento de las leyes y reglamentos.	1	Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.		Sin Reportar
		2	Asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.		
Social: Responsabilidad del producto					
Cliente de la salud y la seguridad					
PR1	Fases del ciclo de vida que la seguridad de los impactos de los productos y servicios se evalúan, y de mejora, y el porcentaje de productos y categorías de servicios sujetos a tales procedimientos.				Sin Reportar
PR2	Número total de incidentes de incumplimiento con las regulaciones y códigos voluntarios relativos a los impactos y la seguridad sanitaria de los productos y servicios durante su ciclo de vida, según el tipo de resultados.				Sin Reportar
Etiquetado de productos y servicios					
PR3	Tipo de producto y servicio de información requeridos por los procedimientos, y el porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos.				Sin Reportar
PR4	Número total de incidentes de incumplimiento con las regulaciones y códigos voluntarios relativos y servicio de información y etiquetado de productos, por tipo de resultados.				Sin Reportar
PR5	Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de las encuestas de satisfacción del cliente.			40 - 42	Reportado
Comunicaciones de marketing					
PR6	Programas de cumplimiento de las leyes, normas y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing, incluyendo publicidad, promoción y patrocinio.				Sin Reportar
PR7	Número total de incidentes de incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo publicidad, promoción y patrocinio del tipo de resultado.				Sin Reportar
Privacidad del cliente					
PR8	Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto de la privacidad y la fuga de datos de los clientes.				Sin Reportar
Cumplimiento					
PR9	Coste de aquellas multas significativas fruto del incumplimiento de las leyes y reglamentos relativos a la prestación y utilización de productos y servicios.				Sin Reportar



El presente documento tiene como objetivo...

El presente documento tiene como objetivo...

El presente documento tiene como objetivo...

El presente documento tiene como objetivo...

El presente documento tiene como objetivo...

El presente documento tiene como objetivo...

El presente documento tiene como objetivo...

El presente documento tiene como objetivo...

Fecha de elaboración:



¿QUÉ PIENSA NUESTRA GENTE?



Zulivan de Jesús Oyaga V.  
Guarda de Seguridad  
12 años  
Barranquilla

Seguridad Atlas, no tiene comparación con ninguna y aunque no es barranquillera, sino caleña, ha sabido darme la oportunidad de ser parte de esta familia.

Trabajé en varias empresas de seguridad, pero ninguna con la calidad humana que maneja Seguridad Atlas con todos sus empleados.

Tengo 62 años y 12 de ellos de estar trabajando en esta compañía, lo digo con amor y con alegría porque este es el mejor regalo que Dios me ha dado.



María Elizabeth Peñaranda Torres  
Secretaria de Gestión Humana  
6 años y 6 meses de servicio  
Tuluá

Seguridad Atlas Ltda., es para mí literalmente mi segundo hogar; con la compañía he reído, he llorado, he crecido como empleada y como persona, me han brindado la oportunidad de hacer una de las cosas que más me gustan, que es SERVIR, siento que desde mi cargo como Secretaria de Gestión Humana, he podido aportar a cada uno de mis compañeros amistad, colaboración, apoyo incondicional, haciendo que a su vez ellos sientan cada día más cerca la Compañía y compartan la alegría y el orgullo de poder decir que estamos en EL MEJOR LUGAR PARA TRABAJAR EN COLOMBIA!!!



Venancio Burbano Gómez  
Guarda de Seguridad  
17 años de servicio  
Buenaventura

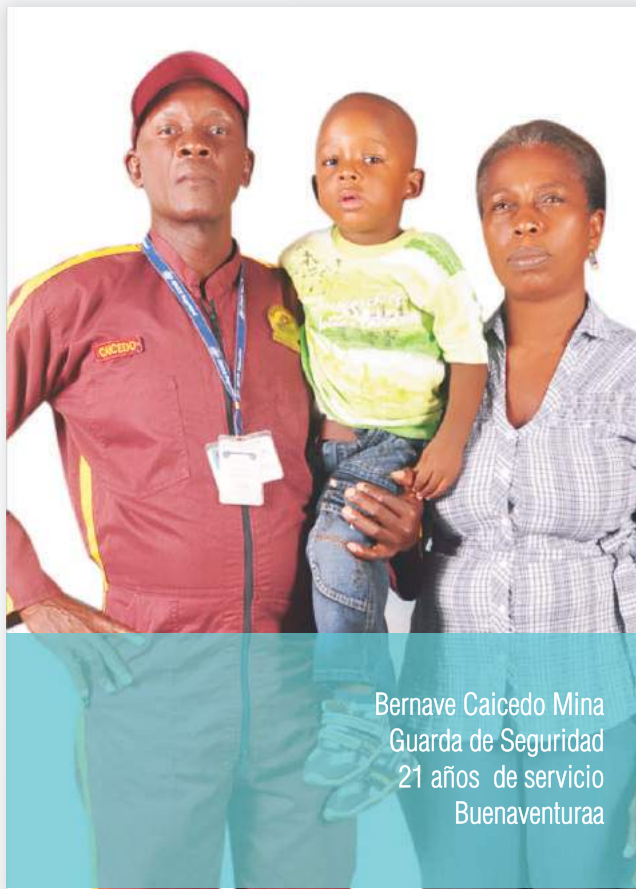
Estoy muy contento por pertenecer a la gran familia Atlas y doy gracias a Dios que me ha dado salud y fuerzas para permanecer en ella durante 17 años, en los cuales me he capacitado en todo lo relacionado con seguridad integral y como escolta profesional; además gracias a la organización tengo mi vivienda y ha sido mi sustento. Es por eso que quiero continuar siempre con el mismo fervor y entusiasmo en mi labor. Muchas gracias Seguridad Atlas y compañeros.



Juan Bautista García Arellanos  
Guarda de Seguridad  
25 años de servicio  
Bogotá

Para mi Seguridad Atlas fue mi tabla de salvación hace 26 años; ya que estaba pasando por una situación económica difícil; con el ingreso a la compañía todo empezó a mejorar. Aquí encontré respeto, la oportunidad de hacer historia y formar una familia. Gracias a mi trabajo hoy tengo casa propia, he podido darles educación, gusto y calidad de vida a mis hijos.

No me resta más que agradecimientos ante la calidad humana del Doctor Quintero, y del Señor García Tarquino, quienes siempre tienen un saludo cordial, están dispuestos a escucharme y a resolver mis inquietudes, me siento orgulloso de hacer parte del mejor lugar para trabajar.



Bernave Caicedo Mina  
Guarda de Seguridad  
21 años de servicio  
Buenaventura

Le doy gracias a Dios por permitirme pertenecer a la familia Atlas, porque me ha dado la oportunidad de crecer intelectual, personal y familiarmente, además me he podido desempeñar actividades en otros puestos como coordinador. Gracias a Seguridad Atlas he sacado adelante a mi familia, tengo casa propia y a mis hijos le he dado estudios. Gracias familia Atlas.



Martha Valencia  
Guarda de Seguridad  
4 años y 7 meses de servicio  
Palmira

“Motivo de orgullo y ocasión propicia para agradecerle a la organización la oportunidad de desempeño como género femenino, con mi labor logro un buen método de vida, la realización de mis metas y aporte a la paz hacia el mundo”





Héctor Sánchez  
Guarda de Seguridad  
20 años de servicio  
Medellín

“Me siento muy contento de laborar en Seguridad Atlas, porque es una empresa muy buena que da estabilidad, es muy cumplida con el pago y con los uniformes, se preocupa mucho por mi salud y mi familia, soy muy bien tratado tanto por el personal operativo como por el administrativo y esto me hace sentir muy bien, por todo esto se ha convertido en el mejor lugar para trabajar, tanto es, que yo tengo a Seguridad Atlas como mi segunda familia”



JAIME ALBERTO ORJUELA GUEVARA  
Analista en Gestión Integral de Riesgos e Investigaciones  
18 años de servicio  
Bucaramanga

“Durante los 18 años que llevo laborando en Seguridad Atlas he contado con todo el apoyo de la compañía. En ese entonces inicié como Guarda de seguridad y Seguridad Atlas me brindó la posibilidad de capacitarme y ascender primero a Supervisor de Seguridad Física y luego fui promovido al cargo de Analista de Investigaciones y Seguridad.

Estoy agradecido con la empresa, ya que a través de su política de capacitación, desarrollo y bienestar he recibido apoyo para cursar mis estudios en Administración de Empresas y Criminalística, lo cual se ha reflejado en crecimiento personal, laboral y profesional que me permite brindarle actualmente a mi familia una mejor calidad de vida.”



DIEGO FERNANDO MARIN REYES  
Técnico de Mantenimiento  
7 años y 6 meses de servicio  
Eje Cafetero

“Ser parte de la Gran familia Atlas es un logro personal que ha permitido demostrar mis capacidades y compromiso personal y con la compañía, gracias a la estabilidad laboral que me ofrece la empresa he podido llevar a cabo mi proyecto de vida y sentirme cada día ser el mejor por estar con los mejores... Gracias”

[www.atlas.com.co](http://www.atlas.com.co)

Seguridad Atlas  
Sede Nacional  
Cra. 2 No 31 - 41  
PBX: 392 3000  
Cali \_ Valle del cauca  
Colombia

