

# Informe de Gestión BIC

# 2024

# JOYCO

calidad en infraestructura



102-1, 102-5

# Contenido

<b>Declaración de la Gerente General</b> .....	3
<b>1. Joyco: nos mueve un propósito superior</b> .....	7
1.1. Quiénes Somos .....	8
1.2. Dónde encontrarnos .....	10
1.3. Nuestro campo de acción. ....	10
1.4. Tamaño de la organización .....	11
1.5. Nuestro talento diferencial .....	12
1.6. Nuestros valores, principios, estándares y normas de conducta .....	14
1.7. Gobernanza .....	16
<b>2. Nuestros compromisos para generar un beneficio colectivo</b> .....	19
<b>2.1. Temas materiales</b> .....	21
<b>2.2. Gobierno corporativo</b> .....	23
2.2.1. Divulgación del propósito empresarial .....	24
2.2.2. Transparencia ética empresarial.....	26
2.2.3. Divulgación de los Estados Financieros .....	31
<b>2.3. Prácticas ambientales</b> .....	34
2.3.1. Eficiencia energética, en el uso del agua y residuos .....	35
<b>2.4. Modelo de negocio</b> .....	44
2.4.1. Compras locales .....	45
2.4.2. Proveedores con buenas prácticas ambientales .....	53
2.4.3. Proveedores con buenas prácticas sociales .....	56
<b>2.5. Prácticas laborales</b> .....	59
2.5.1. Desarrollo de los trabajadores y reorientación profesional .....	60
2.5.2. Equilibrio personal, laboral y flexibilidad .....	68
2.5.3. Desplazamiento de los colaboradores hacia las oficinas .....	72
<b>2.6. Prácticas con la comunidad</b> .....	74
2.6.1. Voluntariado y alianzas con organizaciones sociales .....	75
2.6.2. Mecanismos formales de queja y/o reclamación .....	82
<b>3. Índice de contenidos GRI</b> .....	84

# Declaración de la Gerente

# Declaración de la Gerente

102-14

Concluyó el 2024. Un año evidentemente retador debido al comportamiento atípico generado, principalmente, por la coyuntura política del país; sin embargo, la Compañía ha logrado salir adelante de los desafíos impuestos en esta época de grandes incertidumbres.

Aunque las inversiones privadas en algunos sectores se fueron reactivando poco a poco en los últimos meses de 2024, al finalizar el



año se percibe la política de no inversión pública en nuevos proyectos o adiciones a los proyectos existentes. Tal como lo ha señalado la Cámara Colombiana de Infraestructura en medios de comunicación, existe una inestabilidad financiera en el sector por la constante falta de pagos. No obstante, pese a los inconvenientes de flujo de caja y disminución de proyectos, se puede reportar un cumplimiento satisfactorio de las metas establecidas en el 2024.

Las ventas excedieron la meta establecida para el ejercicio. Se alcanzó un monto de \$35.594 millones, entre nuevas adjudicaciones \$ 27.679 millones y adiciones a proyectos existentes de \$7.915 millones.

Si bien, los ingresos, al ser de \$ 36.763 millones, estuvieron un 3,25% por debajo de la meta, \$38.000 millones. El margen Ebitda cumplió en un 83,8% de la propuesta del 2024: 9%. Y, el ROE cerró el año en 11,08%, valor aproximadamente 1.55 veces mayor que las tasas de interés netas (después de impuestos) de los mejores CDTs ofrecidos en el país.

La relación de la utilidad antes de impuestos contra patrimonio se situó por encima del 20%, lo cual es un muy buen resultado para las empresas del sector y dado el comportamiento de factores y circunstancias que se están presentando a nivel nacional.

Joyco es una empresa de consultoría en infraestructura civil que, más allá de su actividad económica, ha integrado en su ADN organizacional un enfoque de sostenibilidad, transparencia y ética, con los valores de **liderazgo, confianza, maestría, agilidad y humanidad**.

## 102-14

A través de nuestro compromiso como Sociedad de Beneficio e Interés Colectivo (BIC), hemos integrado nuestro modelo de negocio con prácticas responsables en materia social, ambiental y económica, para asegurar un impacto positivo en sus colaboradores, proveedores, comunidades y demás grupos de interés.

En el ámbito laboral, se priorizó el **desarrollo y bienestar de los colaboradores** mediante programas de capacitación, formación en habilidades técnicas y blandas, así como iniciativas enfocadas en el equilibrio entre la vida personal y profesional.

Durante el 2024, se fortaleció el programa de **apoyo económico para estudios superiores**, al permitir que varios empleados continuaran su formación académica. Además, se implementaron estrategias de **salud mental y bienestar emocional**, con el fin de promover espacios de acompañamiento y prevención para mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

El compromiso ambiental es otra de las prioridades de la compañía. En 2024, logramos la **recertificación en la norma ISO 14001:2015**, reafirmando la responsabilidad adquirida con la sostenibilidad ambiental y la mejora continua en sus procesos operativos.

El modelo de negocio de Joyco ha evolucionado en la forma en que interactúa con sus proveedores. En particular, hemos impulsado el programa '**Proveedores comprometidos con la sostenibilidad**', que apoya a emprendedores, empresas lideradas por mujeres y pequeños negocios que buscan crecer dentro del sector y que tienen el nivel de maestría que permite entregar proyectos de infraestructura con la mejor calidad posible.

El impacto social de la empresa fue un punto clave durante el año. A través de la estrategia de **responsabilidad con la comunidad**, se desarrollaron programas de voluntariado y se apadrinó estudiantes de ingeniería para impactar positivamente a la Fundación Amigos de Jesús y María y a la Fundación Acres de la CCI.

En el comienzo del 2025, el escenario financiero de las obras públicas que competen al gobierno nacional ha tratado de destrabarse, mediante gestiones de la CCI y la Procuraduría General de la Nación. No obstante, la incertidumbre no se apaciguó totalmente y el riesgo de volver a una situación constante de no pagos por meses es alto, lo que incrementaría

## 102-14

los inconvenientes de caja. Es necesario durante este año, contar con estrategias que permitan mitigar las consecuencias generadas por estas situaciones. Sumando la falta de estructuración de nuevos proyectos de infraestructura nacional, el 2025 es un año de grandes desafíos, en el que quedará demostrado el gran compromiso de todos los colaboradores de Joyco.

**Joyco: nos mueve  
Un propósito superior**

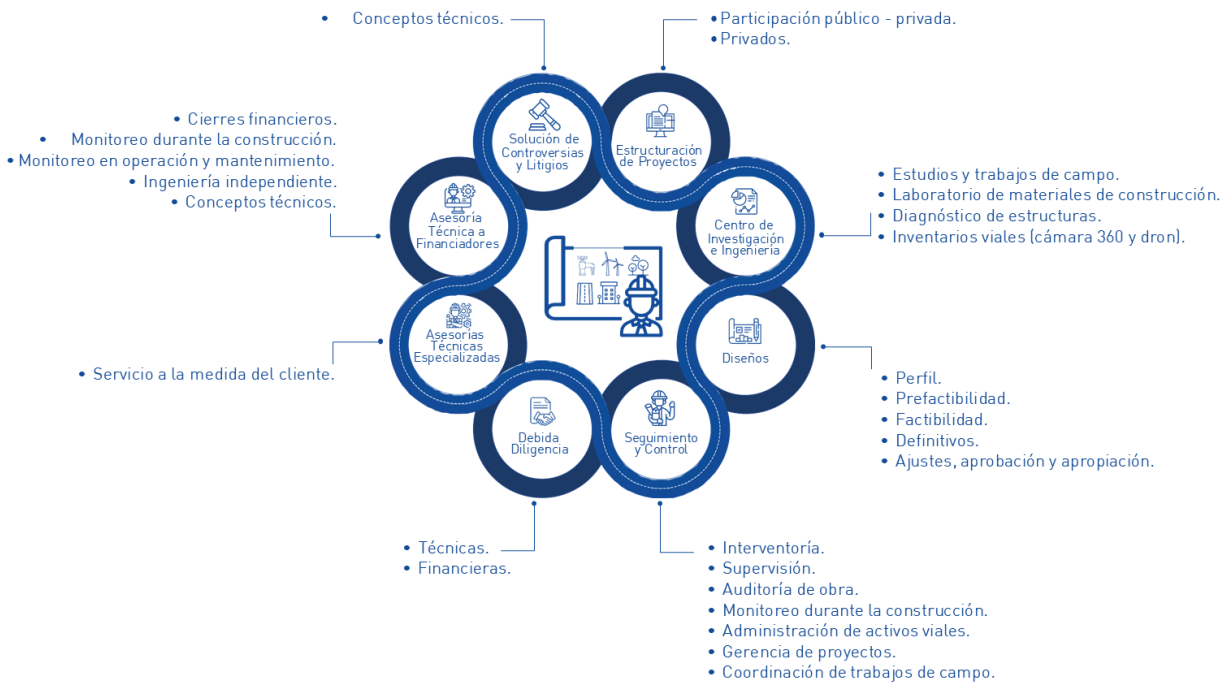
# Quiénes Somos

102-2

Empresa de asesoramiento experto en todo el ciclo de vida de los proyectos de infraestructura civil: participamos en su planeación, construcción, operación y mantenimiento.

En Joyco brindamos una experiencia de consultoría superior. Somos el aliado clave en infraestructura civil al brindar asesoramiento integral y soluciones personalizadas en todas las etapas de los proyectos.

Los servicios que Joyco ofrece son:



**Nota:** los servicios ofrecidos por Joyco no se encuentran prohibidos en ningún mercado.

## Dónde encontrarnos

102-2, 102-3

Nuestra sede principal está ubicada en Bogotá (Colombia), en la Av. Calle 26 # 69 - 76 Torre Tierra Oficina 1503, Edificio Elemento.



## Nuestro campo de acción

102-4, 102-6

Nuestras operaciones las desarrollamos en el mercado colombiano e impactan los sectores de construcción y energía.

Entre nuestros clientes, atendemos entidades estatales como el Instituto Nacional de Vías (Invías), el Instituto de Desarrollo Urbano (IDU), la Agencia Nacional de Infraestructura (ANI), gobernaciones y alcaldías. Por su parte, dentro del sector privado, brindamos servicios a empresas constructoras, consultoras, bancas y fondos de inversión, operadores viales y puertos.

Las iniciativas en las que participamos contribuyen positivamente a las comunidades ubicadas en las zonas de influencia y ofrecen un beneficio a los usuarios de la infraestructura intervenida y el encadenamiento de la mayoría de los sectores de la economía.



# Tamaño de la organización

102-7

Conforme con la normativa colombiana estamos categorizados como 'Gran Empresa'. Asimismo, contamos con un total de cinco empleados y de 251 trabajadores.



**5 empleados**



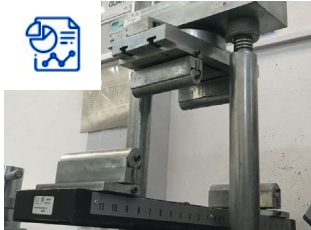
**251 trabajadores**

Como empresa de Beneficio e Interés Colectivo, definimos nuestras operaciones a través de nuestras sedes administrativas, así como las de los proyectos ejecutados y/o administrados por Joyco, obteniendo un total de 21 operaciones:

- |   |                              |
|---|------------------------------|
| ◇ Transmilenio Av. 68                     | ◇ Señalización Norte         |
| ◇ Cesar Red Terciaria                     | ◇ Sisga                      |
| ◇ Cartago - Calarcá                       | ◇ Cucutilla Cornejo          |
| ◇ Libertador - Paletará                   | ◇ AMV Caquetá                |
| ◇ AMV Ocaña                               | ◇ FAC Puerto Salgar          |
| ◇ Antioquia Red Terciaria                 | ◇ Red Férrea Atlántico       |
| ◇ Cartagena - Palestina                   | ◇ Puerto Gaitán              |
| ◇ WeWork Calle 127<br>Dirección Operativa | ◇ Oficina Edificio Elemento  |
| ◇ Laboratorio                             | ◇ Redes Venecia              |
| ◇ Red Terciaria Boyacá                    | ◇ Guaymaral - Lagos de Torca |
| ◇ Phd5 Redes Edc                          |                              |

### 102-7

En 2024, ejecutamos los servicios de:



Centro de Investigación e Ingeniería



Asesoría Técnica a Financiadores



Asesoría Técnica Especializada



Diseños



Debida Diligencia



Seguimiento y Control

Cifras relevantes para el 2024 fueron:

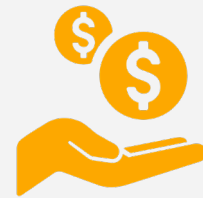


#### Ventas

\$35.594 millones

#### Ingresos

\$36.763 millones



#### Pasivo

\$13.148 millones

#### Patrimonio

\$10.502 millones



# Nuestro Talento diferencial

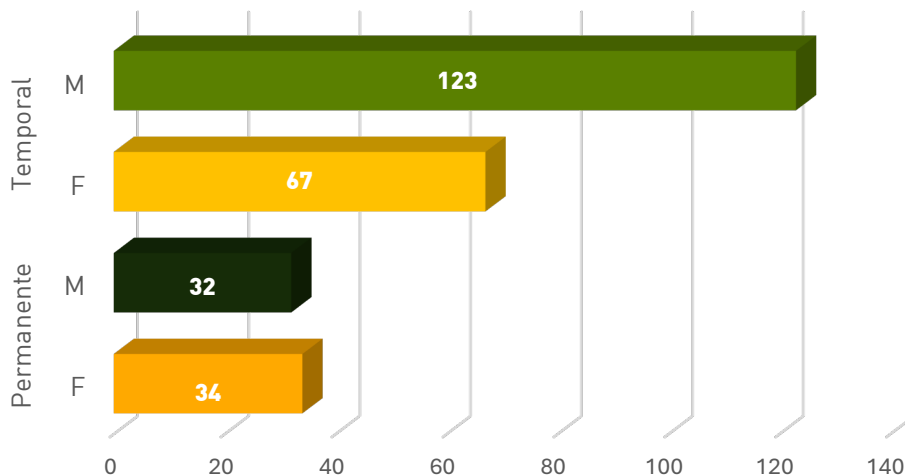
102-8

La totalidad de empleados vinculados a Joyco SAS BIC tienen contrato permanente y desarrollan sus labores en Bogotá D.C.

Cabe mencionar que, Joyco SAS BIC cuenta con un contrato de comodato con la empresa Joyco Consultores SAS quien le provee de personal. Bajo esta figura, Joyco SAS BIC cuenta con un total de 256 trabajadores encargados de ejecutar las labores propias de la operación de la empresa, mediante tipos de contrato permanente y temporal.



Censo de personal por contrato laboral y género



102-18

Número de colaboradores por ciudad:

Contrato temporal			Contrato permanente		
Género	Ciudad	Total Colaboradores	Género	Ciudad	Total Colaboradores
F	Bogotá	19	F	Bogotá	34
	Calarcá	4	<b>Total F</b>		<b>34</b>
	Cúcuta	5	M	Bogotá	30
	Guateque	9		Calarcá	1
	Isnos	1		Popayán	1
	Moñitos	1	<b>Total M</b>		<b>32</b>
	Palestina	4	<b>Total permanente</b>		<b>66</b>
	Popayán	7			
	Puerto Gaitán	6			
	Puerto Salgar	4			
	San Vicente del Caguán	1			
	Santa Marta	6			
	<b>Total F</b>		<b>67</b>		
M	Bogotá	28			
	Bosconia	3			
	Calarcá	11			
	Cúcuta	12			
	Guateque	12			
	Ibagué	1			
	Inzá	3			
	Moñitos	2			
	Palestina	10			
	Popayán	4			
	Puerto Gaitán	8			
	Puerto Salgar	15			
	San Vicente del Caguán	6			
Santa Marta	8				
<b>Total M</b>		<b>123</b>			
<b>Total temporal</b>		<b>190</b>			



**256 trabajadores**

# Nuestros valores, principios, estándares y normas de conducta

102-16

Cumplimos con nuestras obligaciones de cara al Programa de Transparencia y Ética Empresarial PTEE, cuyo propósito radica en implementar de manera efectiva en la organización los lineamientos, procesos, políticas, procedimientos e instrumentos destinados a prevenir y evitar actos y conductas relacionadas con la corrupción y el soborno transnacional, así como cualquier otra práctica corrupta por parte de sus contrapartes; promover la integridad y la transparencia en todas sus operaciones.

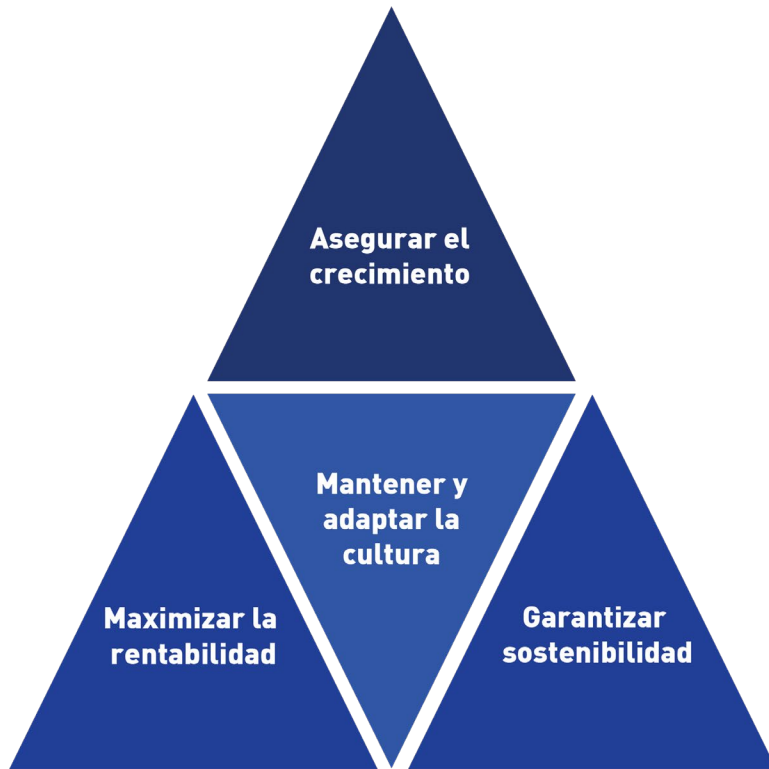
El PTEE se estructuró considerando iniciativas, normas locales, principios regionales, estándares internacionales y buenas prácticas globales, que múltiples instituciones y organismos han desarrollado a lo largo de los años, en pro de brindar a las organizaciones las bases apropiadas para prevenir los fenómenos de corrupción y soborno transnacional, promover altos estándares de integridad en sus relaciones y transacciones comerciales, ya sea entre empresas y organismos públicos o entre estas mismas.

Durante 2024, trabajamos en la divulgación del PTEE, el cual responde a la cultura de ética, transparencia y buenas prácticas alineada con nuestros valores corporativos:



**102-16**

De igual manera, a través del direccionamiento estratégico, contamos con los siguientes cuatro pilares estratégicos:



# Gobernanza

102-18

Claudia Frank



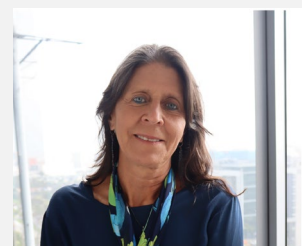
Miembro de la  
Junta Directiva

José Joaquín Ortiz García



Presidente de la  
Junta Directiva

María Victoria Riaño



Miembro de la  
Junta Directiva

Nuestro Gobierno Corporativo nos ha permitido definir las principales directrices organizacionales y construir vínculos de confianza con nuestros agentes relacionados.

La estructura de gobernanza está organizada de la siguiente manera:

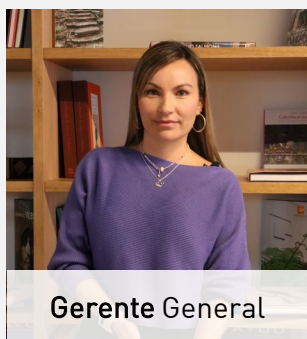
**Asamblea de Accionistas:** máximo órgano social conformado por los accionistas de la compañía. Tiene el deber de celebrar una reunión ordinaria al año y el número de reuniones extraordinarias que sean requeridas para el adecuado cumplimiento de las funciones que le han sido asignadas en los estatutos sociales.

**Junta Directiva:** tiene el más amplio mandato para administrar a la compañía y, por consiguiente, ostenta atribuciones suficientes para ordenar que se ejecute o celebre cualquier acto o contrato comprendido dentro del objeto social. Así como adoptar las decisiones necesarias con el fin de que la compañía cumpla con sus fines, sin más limitaciones que las establecidas en la ley y en los estatutos.

De forma general, la Junta Directiva supervisa el equipo de la Alta Gerencia en cuanto a estrategia, gobierno y control.

102-18

**Diana Lorena Castaño Acevedo**



## Representación Legal

La administración y/o representación legal de la sociedad corresponde a la Gerente General, Diana Lorena Castaño, quien es la encargada de liderar al equipo de trabajo y de coordinar las actividades encomendadas por la Junta Directiva, para cumplir con los objetivos establecidos dentro del plan estratégico de la organización. Sus funciones se encuentran establecidas en los estatutos de la empresa.

**Nuestro compromiso para  
generar un beneficio  
colectivo**

# Nuestros compromisos para generar un beneficio colectivo

102-46

Nuestro compromiso permanente por impactar de manera positiva el entorno en que intervenimos fue el motor que nos impulsó a adquirir el sello BIC, el cual se encuentra reglamentado por la Ley 1901 de 2018 y que llevó a modificar nuestro objeto social, con el fin de implementar prácticas económicas, sociales y ambientales en las cinco dimensiones exigidas por el decreto 2046 de 2019 al comprometernos con el desarrollo de nueve actividades que recaen de forma directa en los trabajadores, proveedores, medio ambiente y organizaciones sociales.

Las actividades escogidas fueron analizadas entre la Gerencia General y el Comité Directivo para ser aprobadas por la Junta Directiva.

Para el desarrollo del presente informe, se tomaron los cuatro principios establecidos en los Estándares GRI que nos permiten construir una perspectiva holística sobre nuestros temas materiales, su impacto y cómo lo gestionamos.



102-46

## 1. Inclusión de los grupos de interés

---

La identificación y gestión de agentes relacionados parte de considerar lo contenido en las declaraciones y principios del direccionamiento estratégico. Entre ellos, nuestros pilares organizacionales, valores y mapa de procesos; en los que se citan de manera explícita el propósito, convicciones y



conductas fundamentales para el desarrollo de la relación con dichos agentes y proporcionan lineamientos de alto nivel para su gestión. En tal sentido, se desarrolló la Matriz de Agentes Relacionados que incluye la identificación del agente, sus necesidades, expectativas y los mecanismos con los que contamos para su adecuada gestión.

## 2. Contexto de sostenibilidad

---

Este concepto hace parte de los principios del direccionamiento estratégico ya que corresponde a uno de los pilares de la organización. Se encuentra encaminado a asegurar la continuidad y posicionamiento de nuestra empresa a través del tiempo al buscar un equilibrio económico, social y ambiental en cada uno los servicios



que ejecutamos para aportar así a los objetivos de desarrollo sostenible.

## Equilibrio económico, social y ambiental

102-46

### 3. Materialidad

El principio de materialidad en este informe está basado en las actividades de beneficio e interés colectivo que se han definido en los estatutos de la organización.

### 4. Exhaustividad

La información recopilada para la elaboración del Informe BIC está basada en las actividades desarrolladas en las sedes de Bogotá y los proyectos durante el 2024, las cuales impactan directamente los aspectos económicos, sociales y ambientales. Esta información se presenta de manera clara ya que va dirigida a los agentes relacionados de la organización.

102-47

#### Temas materiales

##### Gobierno Corporativo



- ✓ Divulgación del propósito empresarial.
- ✓ Código de Ética y Conducta.
- ✓ Divulgación de los Estados Financieros.

##### Prácticas ambientales



- ✓ Eficiencia energética en el uso del agua y residuos.
- ✓ Desplazamiento de los colaboradores hacia las oficinas.

102-46

### Modelo de Negocio

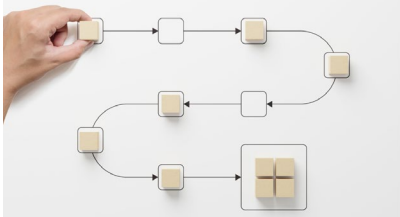


Diagrama de flujo de negocio que muestra una secuencia de bloques conectados por flechas, representando un proceso de negocio.

- ✓ Compras locales.
- ✓ Proveedores con buenas prácticas ambientales.
- ✓ Proveedores con buenas prácticas sociales.

### Prácticas Laborales



Fotografía de trabajadores en un almacén o centro de distribución, manipulando cajas y productos.

- ✓ Desarrollo de los trabajadores y reorientación profesional.
- ✓ Equilibrio personal, laboral y flexibilidad.
- ✓ Voluntariado y alianzas con organizaciones sociales.

### Prácticas con la comunidad



Fotografía de personas trabajando en una computadora, representando prácticas con la comunidad.

- ✓ Voluntariado y alianzas con organizaciones sociales.

# Gobierno Corporativo

# Divulgación del propósito empresarial

102-16

“Transformación, progreso y bienestar con infraestructura de calidad”.

Nuestro propósito devela la razón de ser de Joyco, así como el aporte e impacto que genera en el entorno con el fin de potenciar el bienestar de las personas y el cuidado del planeta tierra. Esta máxima organizacional inspira a todos nuestros agentes relacionados (trabajadores, clientes, proveedores, accionistas, socios y comunidades) a confiar en nosotros y a comprometerse con los objetivos organizacionales.

Por lo tanto, es la base fundamental para la toma de decisiones estratégicas y nos permite mantener las metas enfocadas. Este se reitera principalmente desde la Gerencia General y la Dirección de Marca e Innovación, con el apoyo del área de Talento Humano. Además, las personas con cargos estratégicos y tácticos juegan un papel relevante como promotores de esta premisa organizacional entre sus diferentes equipos de trabajo.



Agendas corporativas



Oficios corporativos



Brochures



Página web



Joyco al día



Novedades Joyco



Segmentos

102-16



Presentaciones corporativas



Comunicados internos



Descripción y publicaciones en redes sociales



Videos corporativos



Inducciones y reinducciones gerenciales



Firmas de correo electrónico

# Transparencia y Ética Empresarial

102-16

## Programa de Transparencia y Ética Empresarial

Con el ánimo de garantizar la implementación del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE), la Junta Directiva aprobó el documento presentado por nuestra Oficial de Cumplimiento, el cual contiene los procedimientos, políticas, roles, responsabilidades y recursos para identificar, prevenir y mitigar los riesgos de corrupción y soborno.

De igual manera, se definieron las presentes políticas como complemento al PTEE con el fin de tener un mecanismo que permita aclarar cualquier detalle relacionado con la manera en como hacemos los negocios en Joyco:



Política de anticorrupción.

Política general del PTEE.

Política sobre contribuciones políticas.

Política de regalos e invitaciones.

Política sobre donaciones.

Política de gastos de viaje.

## Política de Transparencia y Ética

En Joyco, constantemente actuamos de forma diligente en la gestión de riesgos mediante nuestro compromiso organizacional de cero tolerancia frente a actos de corrupción en cualquiera de sus modalidades.

En 2024, realizamos la reinducción de la Política de Transparencia y Ética Empresarial con los objetivos de reforzar los conocimientos de los colaboradores para que conozcan y cumplan las normas, y enfatizar el uso del canal ético como mecanismo confidencial y efectivo de lucha anticorrupción.

102-16

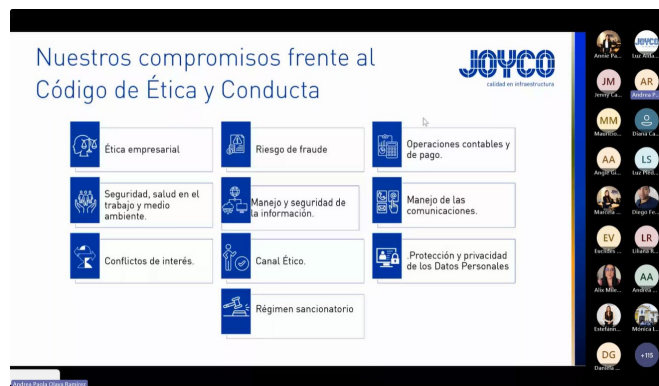


Reinducción virtual de la Política de Transparencia y Ética Empresarial.

Código de Ética y Conducta

La adopción de buenas prácticas éticas siempre ha sido una herramienta fundamental para que la organización cumpla con las exigencias en transparencia y responsabilidad social, además de dar valor a su nombre y mantener una buena imagen.

El Código de Ética es la base de nuestra cultura organizacional y refleja el conjunto de valores, normas y principios que deben ser adoptados como parte de nuestra cultura. Por ello, en su actualización y reinducción de este año, se enfatizó la orientación hacia el comportamiento esperado en el ejercicio diario de las funciones y en las relaciones comerciales y profesionales, con el fin de propiciar un ambiente adecuado para el desarrollo de negocios dentro de un marco de transparencia, ética y honestidad.



Reinducción virtual del Código de Ética y Conducta.

102-16

**Programa de Protección de Datos Personales**

Para nosotros también es fundamental garantizar los derechos de las personas sobre el control de su información personal, la confidencialidad, integridad y disponibilidad de esta, por lo que constantemente trabajamos en:



En virtud de la Ley 1581 de 2012 y como responsables de tratamiento de datos, implementamos el Programa de Protección de Datos Personales.

Con el objetivo de difundir el conocimiento sobre dicho programa, capacitamos a todo el personal sobre cuál es el propósito y alcance de nuestra Política de Tratamiento de Datos Personales, conceptos generales, principios fundamentales, derechos de los titulares, tratamiento al cual sometemos los datos, importancia del cumplimiento y buenas prácticas para el manejo seguro de los datos personales, entre otros.

**Canal Ético**

Una de nuestras estrategias de comunicación es la divulgación y capacitación acerca de los mecanismos dispuestos por la organización para que cualquier persona de nuestros agentes relacionados que tenga conocimiento de conductas relacionadas a corrupción, soborno u otras conductas antiéticas relacionadas, tenga la posibilidad de reportarlo de manera confidencial y anónima.

Dicho mecanismo es el Canal Ético que se encuentra disponible en nuestra página web, en el cual garantizamos el anonimato de cada denuncia y el trato de esta de manera confidencial a través de nuestra Oficial de Cumplimiento.

102-16



Reinducción Código de Ética y Conducta 2024

La transparencia y la ética en la organización son clave para gestionar y mitigar riesgos de manera efectiva. Además de reducir amenazas generales, funcionan como una estrategia de prevención y evaluación de riesgos específicos, como corrupción, soborno y fraude.

Fomentar una cultura ética mejora el clima laboral, fortalece la reputación y aumenta la competitividad, generando confianza entre colaboradores, clientes y socios. A través de la ética empresarial, se construyen relaciones comerciales más sólidas y sostenibles, donde la transparencia y la equidad desempeñan un papel fundamental. Esto, a su vez, promueve la lealtad y satisfacción de todas las partes involucradas.

**Beneficios de la Ética y la Transparencia en nuestra organización**



- 1 Confianza:**  
Es la base de cualquier relación comercial exitosa, y la transparencia es esencial para construir y mantener esa confianza.
- 2 Responsabilidad:**  
Cuando las empresas son transparentes sobre sus informes financieros, es menos probable que participen en un comportamiento poco ético, como el fraude o el comercio de información privilegiada.
- 3 Reputación:**  
La reputación de una empresa es uno de sus activos más valiosos, y la transparencia es crucial para mantener una reputación positiva.

## 102-16

- 4 Moral de los colaboradores:**  
La transparencia también puede tener un impacto positivo en este ámbito.
- 5 Ahorro de costos:**  
Disminución de rotación del personal, de ausentismo laboral, de riesgos de fraudes internos, sabotajes y robos.
- 6 Aumento de la productividad:**  
De la capacidad institucional, del sentido de pertenencia a la organización, aumento del cumplimiento con los procesos y la calidad. La ética motiva el aprendizaje y la aceptación al cambio
- 7 Mejora la gestión de riesgos:**  
La empresa que se rige por la ética empresarial trabaja en la transparencia y la responsabilidad en todas sus operaciones.
- 8 Establece relaciones comerciales sólidas:**  
La confianza y la reputación positiva que se reflejan a partir de la ética empresarial permite establecer relaciones comerciales mucho más sólidas y estables.

# Divulgación de los Estados Financieros

## ¿Por qué es relevante?

### 103-1

Para nosotros es importante que nuestros trabajadores puedan conocer los Estados Financieros (EEFF) de la operación, a través de sus ingresos, costos y beneficios con el fin de compartir la salud financiera y la solvencia empresarial.

La organización está vinculada de manera directa con su desempeño financiero mediante cada una de sus operaciones en Colombia. Por ello, nos interesa que los trabajadores conozcan de primera mano la contribución que realizan desde su labor, así como conocer la gestión financiera de la empresa y el panorama económico del sector.

## Nuestro enfoque de gestión

### 103-2

Los Estados Financieros están disponibles desde la Dirección Administrativa y Financiera para cualquier trabajador que los desee conocer, así como su explicación y aclaración en caso de que sea solicitada. El propósito de divulgar los EEFF es ofrecer transparencia y brindar información de valor a los trabajadores, para que conozcan a través de las cifras el desempeño financiero de la empresa donde laboran, y con esto sientan confianza de permanecer en una empresa financieramente sana. Esta actividad no cuenta con una política formal que dirija su desarrollo.

Cabe precisar que, la Dirección Administrativa y Financiera es la responsable de generar nuestros EEFF y entregarlos a la Dirección de Marca e Innovación, que se encarga de divulgar la información en la página web a través de la publicación del Informe de Gestión y Sostenibilidad. Para la ejecución de esta actividad se cuenta con el recurso humano que conforma la Dirección Administrativa y Financiera y la Dirección de Marca e Innovación.

La divulgación de los Estados Financieros (EEFF) de 2023 se realizó en abril de 2024 a partir de la publicación del Informe de Gestión y Sostenibilidad correspondiente a esta vigencia con su respectiva página de aterrizaje

### 103-2

(landing page) en nuestra página web para monitorear el número de personas que consultan esta información. A 31 de diciembre, dicha landing page tuvo 62 visitas.

Otros canales de comunicación por los que se invitó a consultar el Informe de Gestión y Sostenibilidad, para conocer, entre otros, los Estados Financieros, fueron el boletín externo de Segmentos, Joyco al día y redes sociales (Instagram y LinkedIn).

Además, se llevó a cabo una reunión virtual con los trabajadores para que conocieran de mano de la Dirección Administrativa y Financiera los Estados Financieros de 2023. En dicho espacio se conectaron 102 personas que corresponden al 40% de trabajadores.



Interface de la página de aterrizaje para acceder al Informe de Gestión y Sostenibilidad 2023.

## Análisis de gestión

### 103-3

Para 2025, nuestro interés es continuar afianzando estos canales de divulgación para alcanzar y superar la meta propuesta. Para ello, la divulgación de los estados financieros de 2024 se realizará a partir de la publicación del Informe de Gestión y Sostenibilidad correspondiente a este periodo y se hará a través de una página de aterrizaje (landing page),

### 103-3

disponible a través de la página web de Joyco, que permita tener monitoreado el número de personas que descargan esta información y la consultan.

De igual manera, dicha página de aterrizaje se socializará a través del medio de comunicación interna que existe en la organización, 'Joyco al día' y de la reunión gestionada por la Dirección Administrativa y Financiera para hacer la correspondiente explicación a los trabajadores del desempeño financiero de la organización.

# Prácticas ambientales

# Eficiencia energética, en el uso de agua y residuos

¿Por qué es relevante?

## 103-1

En nuestro compromiso por impactar de manera positiva el entorno, hemos generado una conciencia que nos ha motivado a adquirir el compromiso de ser más eficientes en el consumo energético, reducir el uso del agua y ser responsables de la correcta disposición de los residuos que generamos.

En el 2024, se ha incluido dentro de la gestión los proyectos administrados por Joyco SAS BIC junto con las oficinas administrativas para así identificar cuáles de estos generaron un mayor impacto en relación con el consumo energético, de agua y disposición de residuos en el transcurso del año.

En este sentido, tomamos el porcentaje de participación de la organización en cada uno de ellos como se muestra a continuación y se procedió a realizar los cálculos correspondientes.

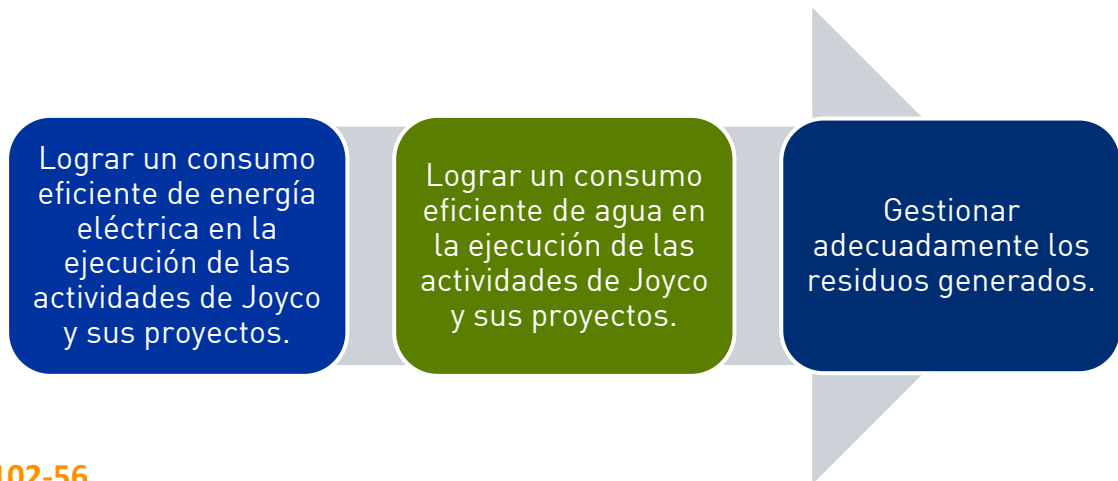
Proyecto	Porcentaje de participación	Proyecto	Porcentaje de participación
AMV Ocaña	100%	AMV Caquetá	100%
Antioquia Red Terciaria	100%	Boyacá Red Terciaria	100%
Cartagena – Palestina	100%	Cartago – Calarcá	30%
Cordillera Central	40%	Cucutilla – Cornejo	50%
FAC Puerto Salgar	100%	Libertador – Paletará	25%
LT Guaymaral	100%	PHD5 Redes EDC	100%
Puerto Gaitán - Puente Arimena	50%	Red Férrea Atlántico	50%
Redes Venecia	100%	Señalización Norte	100%
TM Av 68	45%	Transversal del Sisga	100%

## Nuestro enfoque de gestión

### 103-2

Durante 2024, actualizamos la Matriz de Identificación de Aspectos y la Evaluación de Impactos Ambientales, DG-GI-03. Además, actualizamos los indicadores de gestión ambiental y los programas para el control de los impactos ambientales moderados y significativos, los cuales son monitoreados:

Los objetivos definidos dentro de los programas son:



### 102-56

Para lograr el cumplimiento del Sistema de Gestión Ambiental, Joyco cuenta con una Política y Objetivos de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente (DG-GI-22), en la cual nos comprometemos a la protección ambiental y el cumplimiento del Sistema de Gestión Ambiental (SGA) basado en la NTC 14001:2015.

En 2024, se logró la recertificación en la norma ISO 14001:2015 y hemos continuado con el cumplimiento de los estándares definidos en la norma, lo que nos permite gestionar y mitigar los aspectos e impactos ambientales significativos para aportar a la sostenibilidad del planeta.

En 2024, se cumplieron las metas definidas en los objetivos e indicadores ambientales establecidos dentro del SGA en Joyco, sus proyectos y consorcios. La responsabilidad de realizar el seguimiento al cumplimiento de los objetivos de este sistema recae en la Jefatura de Gestión Integrada y los responsables ambientales de los proyectos, los cuales son evaluados mediante la evaluación de desempeño del año 2024.

En Joyco, el área de Gestión Integrada es responsable del seguimiento de la implementación del SGA y su equipo está conformado por el Jefe de Gestión Integrada, Profesional en Calidad y Auxiliar SST-A. Adicionalmente, cada proyecto cuenta con un responsable SST-A, encargado de gestionar el SGA en cada uno de estos.

## Análisis de gestión

### 103-3

Para el seguimiento del Sistema de Gestión Ambiental, se asignaron los recursos económicos de \$1.900.000 para la ejecución de auditorías internas y \$4.643.000 para la ejecución de auditorías externas de renovación de certificación de la Norma ISO14001:2015, por parte de Icontec, la cual nos permite adoptar e identificar mejoras que aporten a la sostenibilidad y protección ambiental del planeta.

Adicionalmente, el Sistema de Gestión Ambiental fue evaluado mediante el *Formulario Huella de Carbono*.

De lo anterior, se debe resaltar que los resultados de las auditorías internas y externas fueron realizados en la sede administrativa y en proyectos de la organización, resaltando que, se obtuvo la renovación de la certificación SA-CER432031.

En el año se fortalecen las estrategias de comunicación de los resultados de la Gestión Ambiental, mediante los canales como página web, correos corporativos, Joyco al día, entre otros. Se divulgó a la organización los resultados de la auditoría externa, en el cual se mantiene el certificado sin No Conformidades.

Para la gestión realizada, no hubo necesidad de incrementar los recursos planificados, con el propósito de dar cumplimiento a la Gestión Ambiental.

---

## Sistema de Gestión Ambiental

**\$1.900.000**

**\$4.643.000**

Auditorías internas

Auditorías externas


---

**302-1**


**Consumo energético dentro de la organización**

Combustible (ACPM y Gasolina) 	
Consumo (kWh) 2023	Consumo (kWh) 2024
428.725	438.148

En 2024, frente al consumo de combustibles, la organización tuvo un consumo energético total de 438.148 kWh, lo que representa un incremento frente al consumo energético total de 2023 que fue de 428.725 kWh, se evidencia un incremento, frente al año anterior debido al aumento de los proyectos administrados por Joyco.

Electricidad 	
Consumo (kWh) 2023	Consumo (kWh) 2024
39.241	39.781

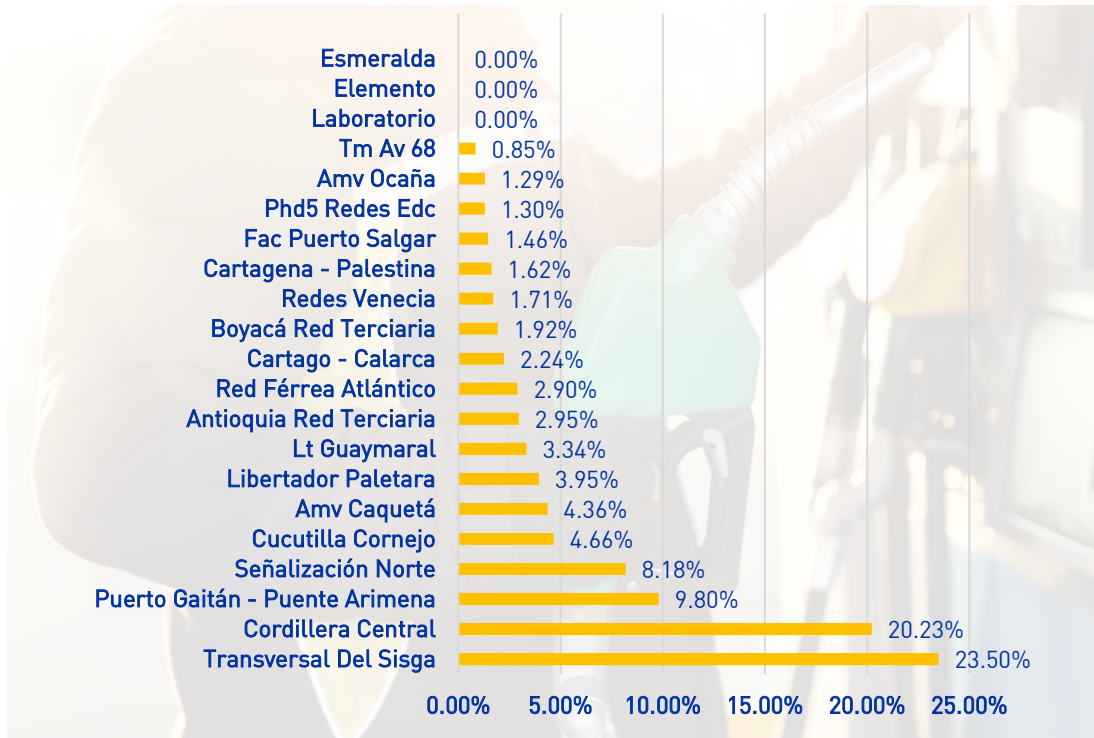
Los datos para los cálculos de consumo de energía eléctrica corresponden a los suministrados por las facturas de los operadores del servicio en cada una de las sedes, multiplicados por el porcentaje de participación de Joyco, tanto en los proyectos y sedes administrativas.

Consumo total de energía dentro de la organización 	
Consumo (kWh) 2023	Consumo (kWh) 2024
467.966	477,929

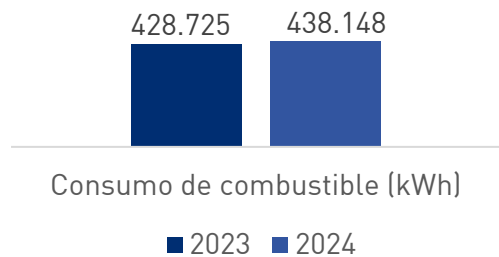
El consumo total energético tuvo un leve incremento frente al año anterior debido al consumo de combustibles.

302-1

Consumo de combustible por proyecto y sede



Del total del consumo de combustible, los proyectos con mayor consumo fueron: Transversal del Sisga y Cordillera Central con 23,50% y 20,23% respectivamente. Lo anterior debido a la mayor afluencia de vehículos para la ejecución de actividades.



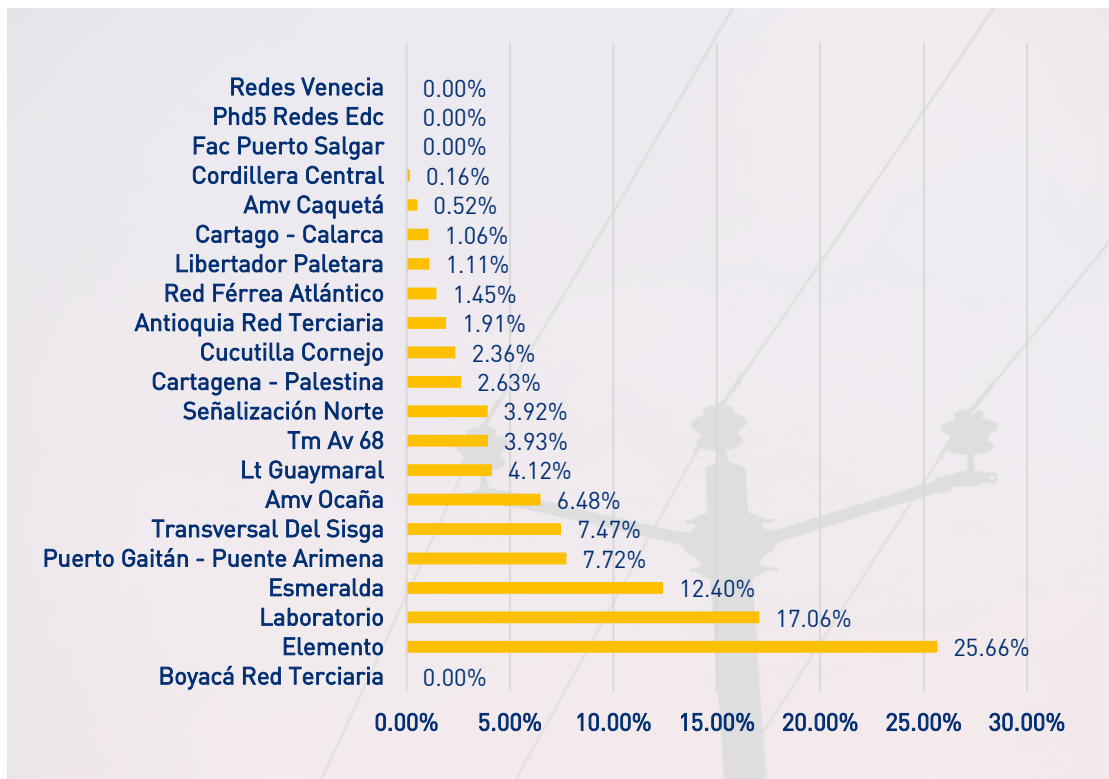
En cuanto a la información de consumo de combustible en 2024, el proceso de infraestructura cuenta con el formato de 'Control de recorrido y usos de combustible' F-GR-18, el cual es diligenciado diariamente por cada uno de los conductores. Cabe mencionar que dicha medición no se tiene en las oficinas administrativas, laboratorio y proyectos puesto que no se tienen vehículos asignados.

### 302-1

En comparación con el 2023, se evidencia un leve incremento en el consumo de combustibles frente al 2024 del 2,20%, a causa del incremento de los proyectos de Joyco.

Para la conversión de galones a kWh, se mantuvo la información proporcionada en la página web: <https://afdc.energy.gov/>, con la que se realizó el cálculo en 2022, para poder realizar una comparativa en valores equivalente, en la cual, el Departamento de Energía de Estados Unidos, determinó que un galón de gasolina corriente equivale a 38,7 kWh (*Tabla Alternative Fuels Data Center–Fuel Properties Comparison*).

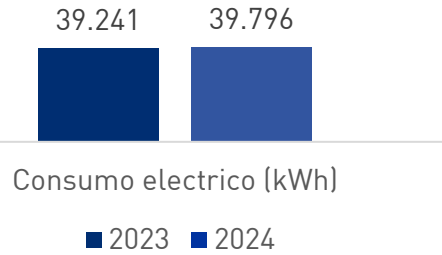
#### Consumo energético por proyecto y sede



Del total del consumo de energía eléctrica, las sedes con mayor consumo fueron: las oficinas corporativas Elemento y Esmeralda y la sede del Laboratorio, ubicadas en Bogotá con el 25,66%,17,06% y 12,40%, respectivamente. Lo anterior debido a la mayor afluencia de trabajadores con relación a las demás sedes y proyectos.

### 302-1

Los datos para los cálculos de consumo de energía eléctrica corresponden a los suministrados por las facturas de los operadores del servicio en cada una de las sedes multiplicados por el porcentaje de participación de Joyco tanto en los proyectos, laboratorio y sedes administrativas.

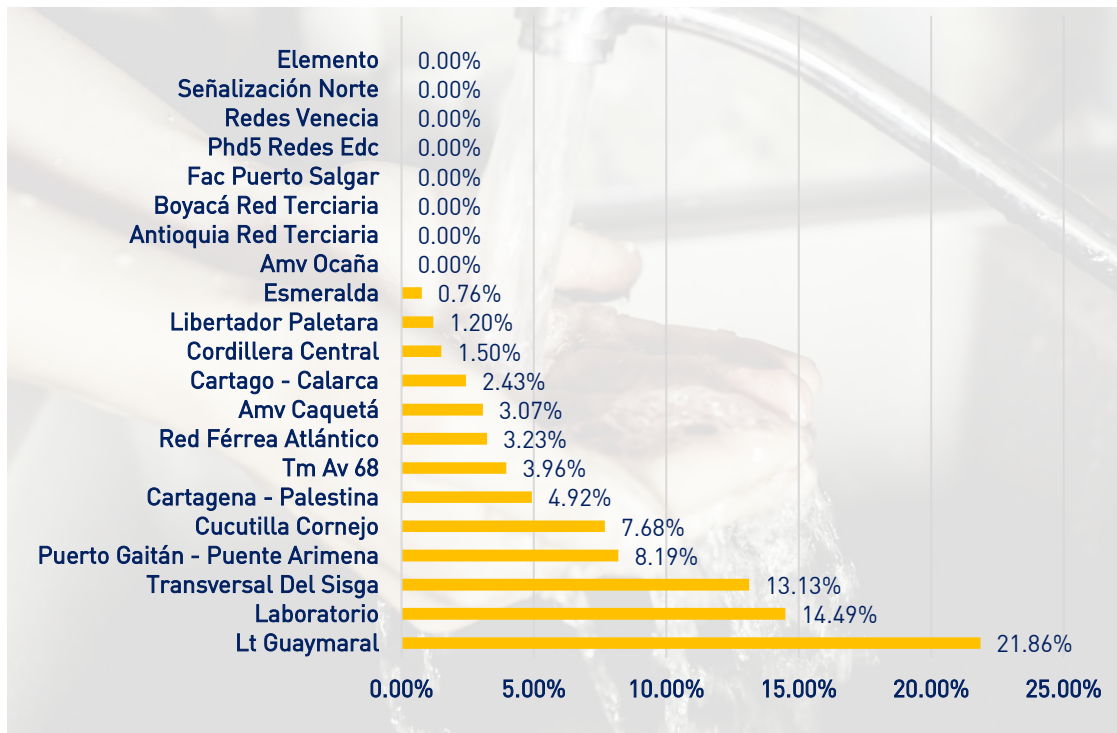


En el año 2024, se tuvo un aumento frente al 2023, equivalente al 1,41%, a causa del incremento de los proyectos de Joyco.

En las operaciones ejecutadas no existió consumo de combustibles procedentes de fuentes renovables, debido a que no contamos con fuentes de energía limpia para el desarrollo de actividades. De la misma manera, tampoco se generó consumo energético por calefacción, refrigeración ni vapor.

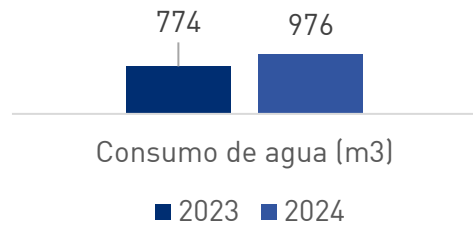
### Consumo agua por proyecto y sede

#### 303-5



### 303-5

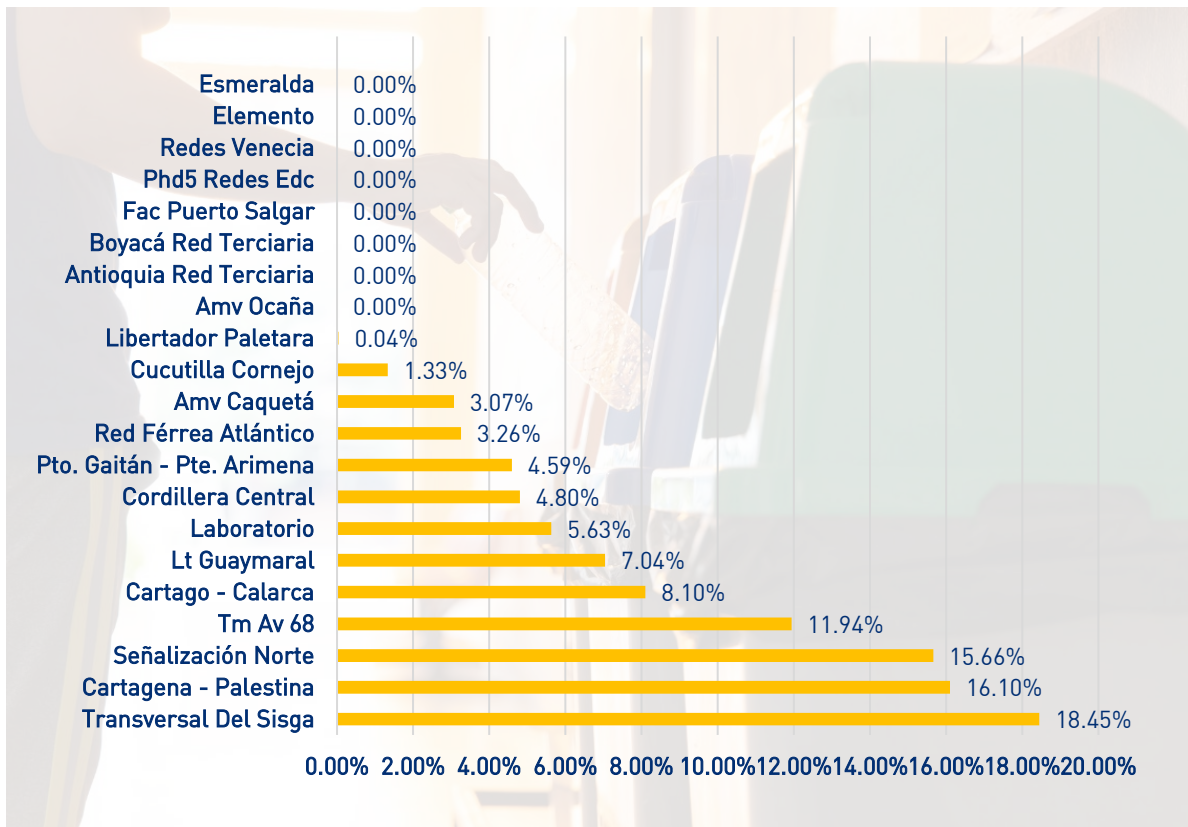
La sede con mayor consumo de agua con el 21,86% del total es el proyecto Lt Guaymaral, seguido por el Laboratorio de Bogotá, el cual requiere gran cantidad de este recurso para poder desarrollar el procesamiento de muestras de suelos, concretos, entre otros.



En 2024, se consumió un total de 976 m3 en las oficinas administrativas de Bogotá, Laboratorio, así como de los diferentes proyectos y consorcios. La información de consumo se extrae del indicado en las facturas de los operadores del servicio en cada una de las sedes multiplicados por el porcentaje de participación de Joyco tanto en los proyectos, laboratorio y sedes administrativas, evidenciando una reducción significativa en el consumo en el 2023.

### Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos

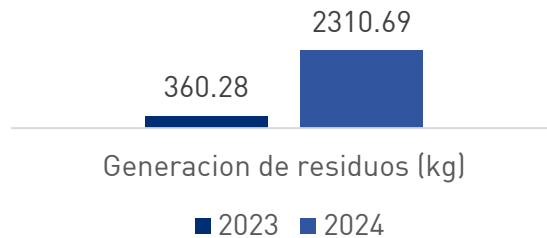
#### 306-2



### 306-2

Joyco cuenta con el ‘Plan de gestión integral de residuos sólidos y peligrosos’ DG-GI-33, en el cual se definen los criterios para el manejo de los residuos en las sedes y proyectos, el cual se basa principalmente en las siguientes directrices:

1. Separación en la fuente.
2. Disposición adecuada de residuos, dependiendo de la naturaleza como:
  - 2.1 Residuos reciclables con asociaciones de reciclaje autorizadas por la autoridad ambiental regional o local competente, los cuales reciben en carácter de donación los residuos debidamente clasificados para aprovechamiento y proporcionan el certificado de disposición final.
  - 2.2 Residuos ordinarios, con operadores de gestión de residuos locales.
  - 2.3 Residuos especiales y peligrosos en Laboratorio de Bogotá, con operadores autorizados por la autoridad ambiental distrital, los cuales proporcionan el certificado de disposición final.



En 2024, se evidencia un incremento significativo en el reporte de gestión de residuos, debido al mejor seguimiento en los proyectos y la identificación de residuos ordinarios y especiales, de acuerdo a la implementación del ‘Plan de gestión integral de residuos sólidos y peligrosos’ DG-GI-33.

# Modelo de negocio

# Compras locales

## ¿Por qué es relevante?

### 103-1

Para nosotros es importante generar un impacto positivo a la comunidad a través del impulso económico que generan nuestras compras a proveedores locales en las zonas de influencia donde se desarrollan nuestros proyectos.

Este impacto se produce directamente en los proyectos en desarrollo, así como en nuestras sedes en la ciudad de Bogotá, Edificio Elemento Av. Calle 26 No. 69-76, en la sede La Esmeralda, Calle 44B No. 57A - 49 y el Laboratorio ubicado en la Carrera 28B No. 75-82.

Por medio de nuestras compras locales hemos generado una influencia positiva a la sociedad al contribuir con empresas lideradas por mujeres, en su mayoría madres cabeza de hogar y proveedores de origen local.



En 2024, apostamos por contratar proveedores locales de dotación textil, elementos de protección personal, servicios de suministro de personal de aseo y otros insumos para los proyectos en los cuales operamos, lo que nos permitió contribuir de manera positiva en las comunidades donde operamos.

La organización no cuenta con limitaciones relacionadas a la cobertura del tema material.

## Nuestro enfoque de gestión

### 103-2

En Joyco, centralizamos el proceso de adquisiciones de bienes y servicios en Bogotá, cumpliendo con el procedimiento de Compras y Servicios, P-CC-01, el cual garantiza selecciones imparciales, transparentes que cumplen con nuestros objetivos estratégicos, contemplando las siguientes actividades principales:

**103-2**

- ✓ Verificación de proveedores en la zona de influencia de proyectos.
- ✓ Revisión técnica de la requisición por parte de cargos idóneos.
- ✓ Aprobación de las requisiciones con hasta dos niveles de autorización garantizando el cumplimiento de presupuestos.
- ✓ Cotización de acuerdo con la importancia y monto de la compra.
- ✓ Verificación de terceros en listas restrictivas.
- ✓ Evaluación de cumplimiento en seguridad, salud y medio ambiente además de otros requisitos legales.
- ✓ Selección del proveedor: elección de la mejor oferta bajo los criterios (calidad, precio, tiempos de entrega, forma de pago, entre otros) teniendo en cuenta los puntajes obtenidos en la evaluación de este.
- ✓ Contratación: procesos estandarizados de contratación, brindando claridad y transparencia con nuestros proveedores.
- ✓ Reevaluación de proveedores: retroalimentamos a nuestros proveedores sobre la satisfacción en los productos y servicios recibidos y oportunidades de mejora.

Así, trabajamos en nuestro deseo de continuar apoyando las compras de proveedores locales con el objetivo de aportar a su crecimiento.

En 2024, continuamos con el cumplimiento de nuestra Política de Compras, DG-CC-03, la cual brinda lineamientos generales para la gestión de las compras y servicios. Esto, con el propósito de garantizar buenas prácticas cimentadas en nuestros valores organizacionales con nuestros proveedores, promover la contratación de proveedores locales, minorías y mujeres, así cumplir con nuestra Política y Objetivos de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente, DG-GI-22, con el fin de propiciar un impacto positivo en la sociedad.

---

**Aportamos al crecimiento  
de nuestros proveedores**

---

**103-2**

Nuestra Política de Compras incluye la verificación de proveedores por medio de la consulta en listas y la debida diligencia para garantizar el cumplimiento de nuestra Política de Transparencia y Ética Empresarial.

Nuestro compromiso como organización es generar un impacto positivo a las comunidades, en especial aquellas ubicadas en las zonas de influencia de las operaciones de la organización.

A lo largo del 2024, mantuvimos relaciones comerciales con proveedores BIC locales, que corresponden a pequeños comercios por valor de **\$ 78.832.665**, a través de los cuales logramos fortalecer y promover emprendimientos en nuestra zona de influencia.

Por otro lado, los proveedores de origen local, es decir aquellos establecimientos de mayor capacidad, tuvieron un gasto de **\$ 2.383.850.507**.

**Análisis de gestión**

**103-3**

Distribución geográfica del gasto en proveedores de pequeños comercios:

**\$78.832.665 en Bogotá**

Distribución geográfica del gasto en proveedores locales:

Departamento	Gasto	Departamento	Gasto
Antioquia	\$ 4.075.728,00	Cundinamarca	\$ 1.807.218.093,00
Atlántico	\$ 13.384.000,00	Magdalena	\$ 89.963.257,00
Boyacá	\$ 42.503.267,00	Norte de Santander	\$ 1.649.001,00
Caldas	\$ 79.122.361,00	Quindío	\$ 237.114.238,00
Caquetá	\$ 1.500.000,00	Santander	\$ 59.336.412,00
Cauca	\$ 2.555.550,00	Tolima	\$ 17.592.000,00
Cesar	\$ 25.290.000,00	Valle del Cauca	\$ 2.546.600,00

**Total \$ 2.383.850.507,00**

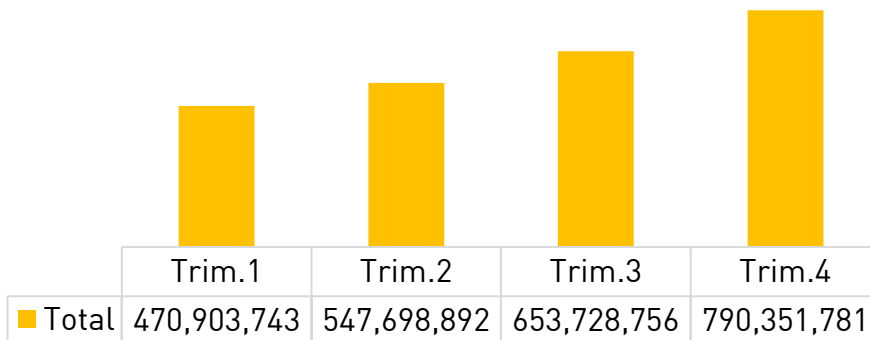
**103-3**

La proporción de gasto en compras locales para 2024 tuvo un aumento del 18% frente al porcentaje reportado en el año anterior, esta proporción de gasto está en función del número de proyectos activos en el año y puede variar conforme al tipo de proyectos en ejecución que pueden demandar otro tipo de compras más especializadas para su ejecución.

Año	Locales	Total compras	Porcentaje
2023	\$ 625.751.986	\$ 4.335.503.378	14%
2024	\$ 2.462.683.172	\$ 7.642.013.480	32%

Es necesario mantener las compras locales y como métrica de medición evitar que la participación local sea inferior al 10%.

**Gasto en proveedores en 2024  
(cifras en pesos)**



Los responsables de llevar a cabo el cumplimiento y seguimiento de los objetivos y metas son la Dirección Administrativa y Financiera y la Jefatura de Compras. La gestión de responsabilidad asignada fue medida por medio de las evaluaciones de desempeño de diciembre de 2024.

Es decir, contamos con un equipo humano competente para desarrollar esta labor a través de la Dirección Administrativa y Financiera, conformado por el Jefe de Compras, un Analista de Compras y un Auxiliar de Compras. El número de personas dentro del equipo va en función de la demanda y número de proyectos en ejecución.

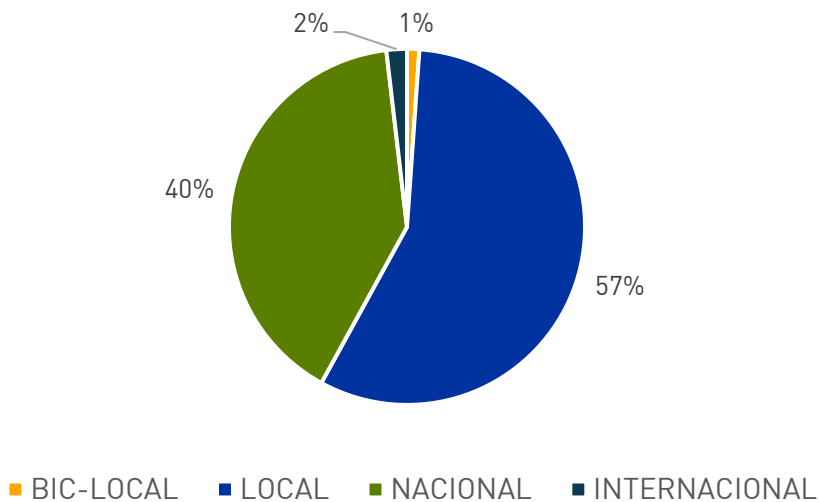
103-3

Durante el 2024, continuamos impulsando nuestro programa ‘Proveedores comprometidos con la sostenibilidad’ en el que buscamos la incorporación de pequeños comercios pertenecientes a mujeres, minorías y proveedores locales promoviendo su desarrollo integral. Seguimos trabajando con el proveedor *Extradotaciones SAS*, perteneciente a mujeres y minorías, empresa ubicada en la ciudad de Bogotá y quien soportó gran parte de la operación a través del suministro de dotación textil para nuestros proyectos a nivel nacional.



**Proveedores comprometidos con la sostenibilidad**

En 2024, nuestra red de proveedores se conformó por 269 aliados, los cuales contribuyeron de manera significativa a las operaciones de nuestros proyectos. Estos proveedores se distribuyeron en la siguiente proporción:



**269 aliados**

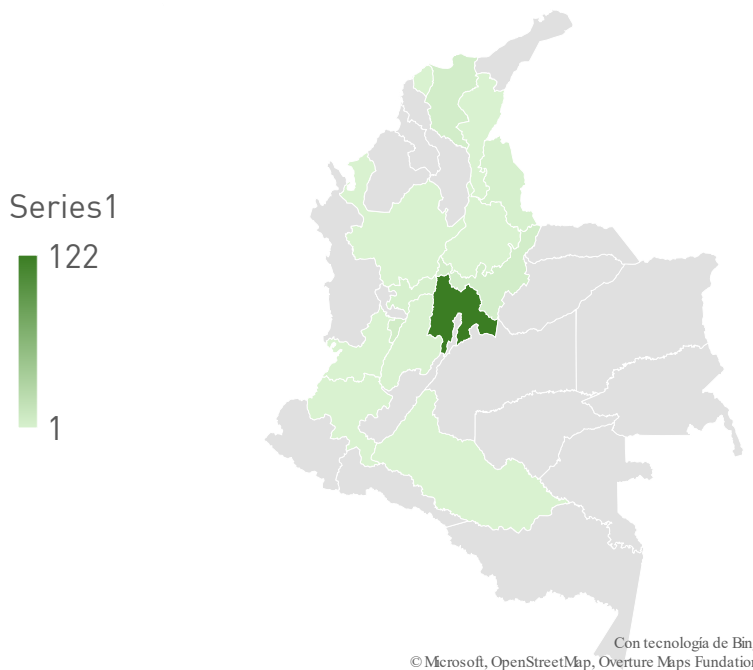
**103-3**

Mediante la alianza con proveedores locales de servicios generales en 2024, se contribuyó al crecimiento económico y al desarrollo social de la región.

Estos proveedores están distribuidos de la siguiente manera:

Criterio	Cantidad	Ubicación	Proveedor
Impulso económico en zona de influencia	6	Bogotá D.C	Infinity Corp SAS
		Manizales	Bioservicios SAS
		Medellín	Servicios Integrales de Sostenimiento y Aseo
		Tunja	Cleanex Servicios Generales S.A.S
		Santa Marta	Maloquin SAS
			Summar Procesos SAS
Liderado por mujeres	2	Bogotá D.C	Extra Dotaciones SAS Publink SAS

En 2024, alcanzamos un total de 158 proveedores locales distribuidos a nivel nacional. El departamento en el cual se centra la mayor cantidad de proveedores locales es en Cundinamarca, seguido por Quindío, Boyacá y Magdalena.



## 204-1

Para nosotros, los proveedores locales son aquellos que proporcionan productos o servicios en el perímetro urbano o rural donde se desarrolla el proyecto. Nuestras ubicaciones significativas se definieron a través de las operaciones realizadas en las sedes administrativas, así como en las sedes de los proyectos ejecutados por Joyco SAS BIC y sus consorcios.

### Proveedores BIC - Locales

Pequeños comercios, de mujeres y/o minorías que nos proporcionan productos y servicios con una capacidad limitada para el cumplimiento de los criterios definidos en nuestro sistema de gestión, por lo que tiene excepciones en la selección y contratación conforme a lo definido en el procedimiento de compras.



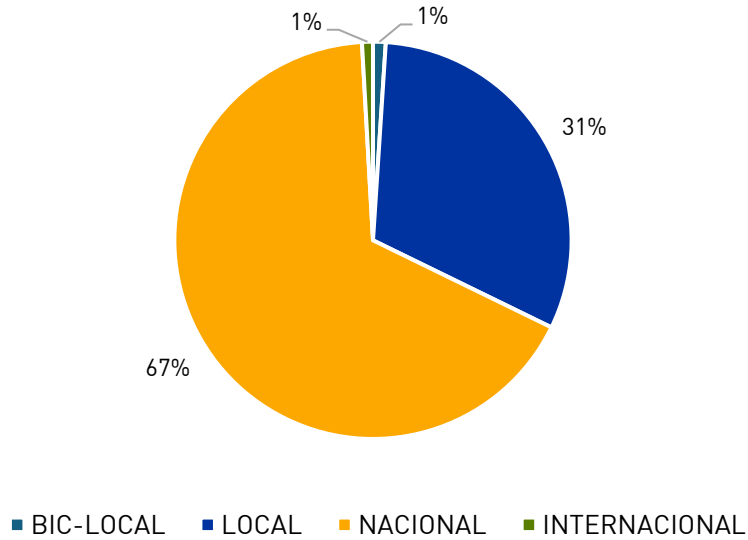
### Proveedores Locales

Comercios ubicados en la zona de influencia de la operación que cumplen con los requisitos exigidos por la organización para formar parte de nuestros proveedores aprobados.



**204-1**

La distribución del gasto en adquisiciones se segmentó de la siguiente manera:



Existe una reducción en la participación de los pequeños comercios y un aumento de 19 puntos porcentuales en empresas locales, comparado al año 2023.

Los valores totales de las compras realizadas en 2024 se distribuyeron de la siguiente manera:

Tipo de proveedor	Valor
BIC-Local	\$ 78.832.665
Local	\$ 2.383.850.507
Nacional	\$ 5.111.404.941
Internacional	\$ 67.925.367
<b>Total general</b>	<b>\$ 7.642.013.480</b>

# Proveedores con buenas prácticas ambientales

## ¿Por qué es relevante?

### 103-1

Para nosotros es relevante evaluar los criterios ambientales de los proveedores, ya que, gracias a sus buenas prácticas se permitirá minimizar los posibles impactos generados a través de toda la red de suministro y así mantener un desempeño ambiental óptimo a nivel organizacional.



Este impacto se produce directamente en los proyectos que se definieron de nuestras operaciones, sedes administrativas y laboratorio, estos últimos ubicados en Bogotá.

Además, evaluar los criterios ambientales en el proceso de selección de proveedores, nos ha permitido tomar las decisiones pertinentes para determinar cuál proveedor puede durante la red de suministro impactar de una forma negativa el medio ambiente.

Este tema material no cuenta con ninguna limitación de cobertura.

## Nuestro enfoque de gestión

### 103-2

Centralizamos el proceso de adquisiciones de bienes y servicios en Bogotá, cumpliendo con el Procedimiento de Compras y Adquisiciones P-CC-01, el cual garantiza selecciones imparciales, transparentes, que cumplan con los objetivos estratégicos de la organización.

Dentro de este procedimiento está documentada la evaluación de proveedores que contempla criterios ambientales cuyo peso representa el 15%, estos criterios dependen del tipo de servicio a evaluar y la calificación debe ser igual o superior al 75%.

## 103-2

Nuestro compromiso por transformar positivamente el entorno nos lleva a considerar prioritario contar con proveedores que fomenten las buenas prácticas ambientales. Por lo anterior, nos hemos propuesto generar un compromiso de doble vía que impacte el medio ambiente de manera provechosa, y así, aportar al Sistema de Gestión Integrado el cual se encuentra certificado bajo las normas ISO 9001, ISO 14001, e ISO 45001.

Para el 2025, se tiene previsto impulsar las buenas prácticas ambientales promoviendo 'La Guía Básica de Proveedores' la cual, nos permitirá fortalecer las relaciones comerciales con proveedores locales y minorías, con el propósito de generar sinergias para desarrollar la competitividad a través de nuestro 'Programa proveedores comprometidos con la sostenibilidad.'

Los responsables de llevar a cabo el cumplimiento y seguimiento de los objetivos y metas son la Dirección Administrativa y Financiera y la Jefatura de Compras.

---

## 2025: impulso a la sostenibilidad y alianzas estratégicas

---

### Análisis de gestión

#### 103-3

Los recursos dispuestos para llevar a cabo el desarrollo de estos objetivos son el personal que integra la Dirección Administrativa y Financiera, en su gestión de compras y adquisiciones, compuesto por el Jefe de Compras, un Analista de Compras y un Auxiliar de Compras.

Ejercicios anteriores de verificación de cumplimiento ambiental a nuestros proveedores locales y de enfoque BIC, nos han permitido identificar brechas en temas ambientales frente al cumplimiento normativo que debe tener el proveedor, cuyo punto de partida, ha permitido formular soluciones como capacitaciones sobre el manejo de residuos y aspectos e impactos ambientales.

### 103-3, 308-1

La ejecución de planes y programas en materia ambiental demanda recursos (humanos, financieros, entre otros) para lograr ejecutar con éxito los planes propuestos. En 2025, se realizará una evaluación complementaria a nuestros proveedores que aplique la revisión de criterios ambientales para conocer el estado y actualización en sus sistemas de gestión ambiental, también se implementará una encuesta que permita identificar las prácticas y brechas existentes para la mejora continua de estos.

Anualmente planificamos los ciclos de auditorías tanto internas como externas, basadas en la ISO 14001:2015, en las cuales se valida la conformidad y el cumplimiento de lo establecido por el proceso de compras en aspectos ambientales.

En el 2024, no se detectaron No conformidades por temas ambientales por parte de proveedores, el enfoque de gestión no tuvo ninguna modificación que lo afectara.

En el año 2024 se realizó proceso de evaluación a 83 nuevos proveedores, de los cuales:

El 11% de proveedores nuevos fueron evaluados y seleccionados de acuerdo con criterios ambientales.

El 89% corresponden a servicios que no incluyen criterios ambientales en su evaluación ya que no generan algún impacto negativo al medio ambiente.

**11%**  
evaluados y  
seleccionados con  
criterios  
ambientales.



**89%**  
Corresponden a servicios  
que no incluyen  
criterios ambientales en  
su evaluación.

# Proveedores con buenas prácticas sociales

## ¿Por qué es relevante?

### 103-1

Propendemos impactar de manera positiva a la sociedad en la cual se ejecutan nuestros servicios a través de la adquisición de bienes y servicios. Esto no solo genera ingresos económicos, sino conocimientos y prácticas que permitirán mejorar la red de suministro.



En 2024, seleccionamos proveedores que cumplen con criterios de seguridad y salud en el trabajo, verificados internamente por medio de la evaluación de proveedores. Esta exige como requisito contar con la implementación del sistema SG-SST con un puntaje en su autoevaluación superior al 85% debidamente certificado por la ARL, así como la afiliación a ARL vigente al momento de contratación.

El tema material no cuenta con ninguna limitación.

## Nuestro enfoque de gestión

### 103-2

Centralizamos el proceso de adquisiciones de bienes y servicios en Bogotá, cumpliendo con el Procedimiento de Compras y Servicios, P-CC-01 y nuestra Política de Compras.

Además, dentro del componente social, incluimos aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo. En 2024 continuamos con el proceso de evaluación del componente SST que evalúa el grado de cumplimiento frente las obligaciones legales, implementación del sistema y afiliación a la aseguradora de riesgos laborales.

## 103-2

Durante esta anualidad se realizó la evaluación de 83 proveedores, de las cuales se logró evidenciar que el 60% cumplió con el 100% de los criterios evaluados, el 28% cumplió con el 67% de los criterios evaluados y un 5% cumplió con el 50% de los requisitos en materia de SST exigidos para formar parte de nuestros proveedores aceptables.

Con estas acciones continuamos trabajando en nuestro compromiso de generar un impacto social provechoso al aportar conocimiento y emprendimiento a nuestros proveedores y trabajadores desde nuestra experiencia de gerenciar con liderazgo consciente, el cual maximiza el interés por la equidad social.

En Joyco continuamos trabajando en nuestra misión para construir sociedad, por lo que, incluimos dentro de los criterios de evaluación de proveedor prácticas sociales que contemplan la equidad de género, igualdad, oportunidad, no discriminación y prohibición del trabajo infantil.

Para promover buenas prácticas sociales, laborales y SST mediante la divulgación de la 'Guía Básica de Proveedores' fortalecemos las relaciones comerciales con proveedores locales, minorías con el propósito de generar sinergias para apoyar el desarrollo de su competitividad a través de nuestro programa 'proveedores comprometidos con la sostenibilidad'.



Continuamos trabajando en nuestra misión para **construir sociedad**.

---

## Análisis de gestión

### 103-3

Los responsables de llevar a cabo el cumplimiento y seguimiento de los objetivos y metas, así como los recursos dispuestos por la organización son la dirección Administrativa y Financiera y la Jefatura de Compras. En nuestro Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo se encuentran incluidos en el alcance los contratistas y proveedores para asegurar el cumplimiento de sus obligaciones legales.

### 103-3

Nuestro proceso de compras contempla las siguientes acciones:

- a Identificación de criterios específicos de acuerdo con el tipo de servicio frente al cumplimiento del SG-SST.
- b Evaluaciones a proveedores para medir el cumplimiento del requisito SST, donde se generan retroalimentación y compromisos de mejora para llevar al desarrollo del proveedor.
- c Socialización del Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo y la declaración de políticas y normas internas. Documentos de acceso público alojadas en nuestra página web.
- d Inducción en temas de SST para proveedores y contratistas que lo requieran.

Planificamos los ciclos de auditorías internas y externas, basadas en ISO 45001:2018, en las cuales se valida la conformidad y el cumplimiento de lo establecido por el proceso de compras en temas de seguridad y salud en el trabajo para proveedores.

En 2024, no se presentaron No conformidades por temas SST por parte de proveedores y el enfoque de gestión no tuvo ninguna modificación.

# Prácticas laborales

# Desarrollo de los trabajadores y reorientación profesional

## ¿Por qué es relevante?

### 103-1

Para Joyco nuestros trabajadores son el recurso más importante, por ello, tenemos el valor de la maestría el cual hace referencia a la importancia en la aplicación de los conceptos técnicos y en las capacidades de nuestro personal. Esta aplicación asegura el crecimiento empresarial frente a competidores y aporta a la mejora de las competencias de sus colaboradores.



De esta manera impactamos positivamente en nuestros trabajadores que hacen parte de nuestras operaciones, por medio de formaciones, estimulamos el desarrollo de sus habilidades y competencias para fortalecer su crecimiento profesional. Estos ejercicios de aprendizaje también aportan a nuestro crecimiento organizacional, pues nos permite prestar servicios con calidad y satisfacer las expectativas y necesidades de los clientes.

Este tema material no cuenta con limitaciones.

## Nuestro enfoque

### 103-2

Nuestro procedimiento de capacitación, entrenamiento y desarrollo, P-BD-01, nos permite identificar las necesidades relacionadas con la formación requerida por nuestros colaboradores para el desarrollo de sus labores y mejora de competencias, aptitudes y habilidades, que favorezcan la eficiencia y cumplimiento en la calidad del servicio que ofrecemos. La Jefatura de Talento Humano es la encargada de llevar a cabo la gestión.

En el 2024 se implementó un software de Talento Humano, el cual es integral y con el módulo de desempeño, diseñamos las evaluaciones de

## 103-2

desempeño, y en éstas podemos detectar los temas de capacitación que requieren nuestros colaboradores; en el módulo de capacitaciones, encontramos múltiples capacitaciones en temas de habilidades blandas, y con los cursos de nuestra academia Joyco, nuestros colaboradores pueden acceder a realizar cursos cortos con temas de innovación, instructivos organizacionales, entre otros; esta es la manera de potenciar el aprendizaje y encontrar nuevas maneras para hacer las cosas.

El compromiso que tenemos por mejorar las competencias del personal en términos de conocimientos, habilidades y aptitudes que favorezcan la eficiencia y cumplimiento en la calidad del servicio que presta la compañía, nos ha llevado a diseñar y ejecutar la política de apoyo económico a trabajadores para capacitación y desarrollo en la cual se establecen los lineamientos para el apoyo económico de los trabajadores que deseen mejorar sus conocimientos, habilidades y competencias a través de la educación continua.

---

En **2024** impactamos a tres colaboradores en etapa de pregrado, para un total de **\$7.916.715.**

---

Velamos por identificar, mantener y mejorar las competencias del personal en términos de conocimientos, habilidades y aptitudes que favorezcan la eficiencia y cumplimiento en la calidad del servicio que presta la compañía.



En el 2024 nuestro objetivo fue cumplir en un 90% con las actividades de capacitación, entrenamiento y desarrollo de acuerdo con la programación establecida dentro del plan anual de capacitaciones, el cual fue superado en un 80%.

Para el 2025 queremos impactar con nuestra herramienta en el software de TH donde se encuentra incluida nuestra Academia Joyco para que nuestros colaboradores puedan acceder de manera voluntaria, en los horarios que más se les facilite para que puedan fortalecer sus conocimientos y logren sus certificados.

**103-2**

La Gerencia General está encargada de aprobar el presupuesto que se asigna para el rubro de capacitación y desarrollo del personal, la Dirección Administrativa y Financiera es responsable de la planeación y creación de la estrategia para la ejecución del plan de capacitaciones, y la Jefatura de Talento Humano traduce dicha estrategia para hacer efectiva la ejecución. Por último, la Profesional de Talento Humano es la encargada de hacer el seguimiento operativo y ejecutar las labores indispensables para el cumplimiento del objetivo.

Estas responsabilidades son evaluadas por medio de las evaluaciones de desempeño en diciembre de 2024.

Para capacitaciones, se ejecutó un rubro de \$15.234.384 y adicional hemos utilizado recursos proporcionados por alianzas con las siguientes entidades: proveedor del software de TH, la Caja de Compensación Familiar, la ARL, la Cámara de Comercio de Bogotá y el intermediario de seguros, entre otros. Además, contamos con el apoyo de nuestros profesionales y su conocimiento técnico para las capacitaciones internas.

El programa de capacitación, entrenamiento y desarrollo de 2024 contó con cuatro pilares:



**Comunicación**

Capacitaciones transversales conforme a la estrategia corporativa en temas como:

- ✓ El juego de la vida y el trabajo.
- ✓ Liderazgo jugando Lego.
- ✓ Políticas internas.



**Balance entre vida personal y laboral**

- ✓ Programa de salud mental.
- ✓ Risoterapia.
- ✓ Manejo del estrés.
- ✓ Taller 'Mi cuento es el buen trato'.

103-2



- ✓ Liderazgo involucrado.
- ✓ Se divulgan los Estados Financieros.



- ✓ Desarrollo de competencias blandas con base en los resultados de las pruebas psicotécnicas y de las evaluaciones de desempeño; buscando el cierre de brechas.

Anualmente, la compañía realiza talleres y charlas alineadas con nuestra cultura organizacional en temas como Género y Equidad, Liderazgo, Valores corporativos, políticas, reinducciones de Talento Humano y de seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente.

Para el 2025 con el fin de optimizar el presupuesto asignado por la empresa, se busca incentivar los conocimientos y competencias con cursos de corta duración en alianza con nuestro software de Talento Humano, la ARL y la CCF, con el propósito de desarrollar nuevas técnicas y habilidades en el área que se desempeña cada colaborador, para ello continuaremos destinando un rubro y elaborando el programa de capacitación, entrenamiento y desarrollo; todo esto para dar continuidad con el crecimiento y desarrollo de todos nuestros colaboradores.

Por otro lado, continuaremos desplegando el apoyo económico a colaboradores para estudios superiores, interesados en iniciar o continuar con su formación, de acuerdo con la nueva versión de la política, la cual permite equidad para asignar el recurso a quienes se postulen.

Anualmente, la compañía realiza talleres y charlas alineadas con **nuestra cultura organizacional.**

## Análisis de gestión

### 103-3

Anualmente planificamos auditorías internas y externas al sistema de gestión integrado basado en la ISO 9001, ISO 14001, e ISO 45001, en estas se evalúa y se verifica la conformidad de los procesos relacionados con la jefatura de talento humano. En 2024 el proceso de talento humano obtuvo una (01) no conformidad relacionada al enfoque de selección de personal; se analizaron las causas y se implementaron las acciones correctivas.

En cuanto al indicador de cobertura, se cumplió y superó la meta con un 73%. Para el 2025 continuaremos con las actividades para cumplir con la meta.

### 404-1

Durante 2024, alcanzamos un promedio de 1.544 horas de capacitación para todos los colaboradores.

Nombre del Cargo	Sexo	Promedio de horas de capacitación
Gerente General	Hombres	0
Gerente General	Mujeres	7
Director	Hombres	133
Director	Mujeres	51
Jefe/Coordinador	Hombres	110
Jefe/Coordinador	Mujeres	151
Especialista	Hombres	26
Especialista	Mujeres	30
Profesional/Analista	Hombres	288
Profesional/Analista	Mujeres	314
Auxiliar/Asistente	Hombres	111
Auxiliar/Asistente	Mujeres	210
Operativos	Hombres	66
Operativos	Mujeres	47

### 404-1

Respecto al 2023, nos propusimos focalizar las capacitaciones, reforzando las habilidades blandas a los colaboradores que obtuvieron resultados por debajo de la media en las pruebas psicotécnicas y en las evaluaciones de desempeño, logrando capacitar 1.071 horas al año.

Año	F	M	Promedio de horas de capacitación
2021	76	81	157
2022	1.059	969	2.028
2023	1.644	1.891	3.535
2024	418	653	1.071

### 103-1

A continuación, la media de horas de formación por tipo de personal entre estratégico, táctico y operativo:

Nivel	Género	Promedio de Horas de Capacitación
Estratégico	Mujeres	34
Estratégico	Hombres	62
Táctico	Mujeres	295
Táctico	Hombres	334
Operativo	Mujeres	184
Operativo	Hombres	162
<b>Total</b>		<b>1.071</b>

## 404-2

Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición:

### Innovación

Para el 2024 nuestro propósito fue capacitar al personal e incentivarlo a todos los temas de innovación digital; para ello, se dictaron capacitaciones, charlas, cursos cortos en IA y uso de ChatGPT, Ciberseguridad e implementación de la metodología BIM. Para este programa se contó con un promedio de participación en el 2024 de 74 personas.

### Programa de salud mental

Durante el 2024 y contribuyendo a la seguridad psicológica de nuestros colaboradores, la compañía mantuvo el programa de salud mental, renovando el convenio con una terapeuta, para que los colaboradores puedan recibir terapias con costos asequibles, con descuentos por nómina; y se dictaron capacitaciones en temas de manejo y control del estrés, cuidado personal y emocional, con una participación promedio de 116 colaboradores.

### Para el 2025 la meta es acompañar a nuestros colaboradores pensionados y próximos a pensionarse en el Programa de Retiro Consciente


Alineados con la CCF Compensar, queremos brindar este acompañamiento a nuestros colaboradores; adicional a esto, para quienes se desvinculan de la compañía y pensando en el bienestar general de los colaboradores; se preparó el flyer 'Consejos para Conseguir un Empleo'. En él se encuentran algunos consejos para actualizar el curriculum vitae, realizar búsquedas de empleo y cómo prepararse para una entrevista.


De este modo cooperamos con el plan de jubilación y de reintegro laboral de todos nuestros excolaboradores.



103-2

## Consejos para conseguir un empleo




- 


**1**

**Revisa tu hoja de vida:**

  - Nombre: Arial 14, Contenido: Arial 12.
  - Encabezado de máximo 5 renglones.
  - Solo debes diligenciar educación superior.
  - No debes incluir: fotos, referencias personales ni laborales, números telefónicos y expectativas económicas.
  - La experiencia debe ir en orden cronológico. (funciones específicas y logros).

**Planifica:**  
Realiza un plan de búsqueda de empleo (establece la búsqueda en horarios fijos) en las diferentes plataformas de empleo (LinkedIn, El Empleo, etc.).
- 

**2**



**Prepárate para la entrevista:**  
La puntualidad es clave. Sonríe, mira a los ojos al entrevistador, familiarízate con la empresa, límitate a responder lo que te preguntan.
- 

**3**

**¡Recuerda!**

  - Fija tus propios objetivos laborales.
  - La paciencia te permite controlar las situaciones adversas, no te agobies y toma cada una con calma.
  - Ten pensamientos positivos, sonríe y valora las cosas pequeñas.
  - Sé perseverante: "La victoria pertenece al más perseverante", Napoleón I (1769-1821).

Comienza haciendo lo que es necesario, después lo posible y de repente estarás haciendo lo imposible.



#ExperienciaJoyco



### 103-3

Gracias al compromiso de la Gerencia General se divulgó en el mes de julio la adenda No. 2 al Reglamento Interno de Trabajo, para reducir el horario laboral a 46 horas semanales, recordar los horarios flexibles y el teletrabajo. Razón por la cual, la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) continuó realizando las visitas domiciliarias a los colaboradores con el fin de garantizar las buenas condiciones para realizar el trabajo en casa.

Durante el 2024 se ejecutaron 26 visitas, igualmente se actualizaron los documentos contractuales de teletrabajo para todo el personal corporativo.

La Gerencia General es responsable de aprobar el presupuesto asignado para el bienestar corporativo. Por su parte la Dirección Administrativa y Financiera y la Jefatura de Talento Humano son responsables de la planeación y creación de la estrategia y la Profesional de Talento Humano es responsable de hacer seguimiento operativo y ejecutar las labores indispensables para el cumplimiento del objetivo.

Además, contamos con nuestro comité de Teletrabajo, liderado por nuestro Jefe de Gestión Integrada.

Por otra parte, con el fin de obtener información confiable, veraz y oportuna, con la implementación del software de TH, se realizó la medición de Clima Organizacional que nos permitió conocer la opinión del 96,3% de nuestros colaboradores y generar planes de acción frente a los resultados obtenidos.



### 103-3

Las acciones específicas en 2024 son:

## 1. Modalidad de alternancia

Consiste en dos días en oficina y tres en casa. Este modelo ha cautivado a nuevos talentos, y el indicador de ausentismo evidencia que la inasistencia en 2024 fue equivalente al 1% de los días laborados.

Esta modalidad ha impactado positivamente a un total de 62 trabajadores, en donde en promedio cada día se distribuye con 30 personas en oficina y 22 desde casa.

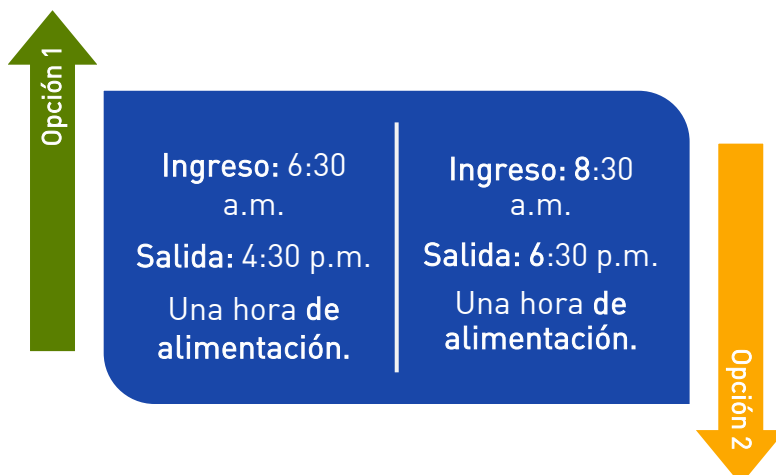
## 2. Horarios flexibles

Contamos con un horario de trabajo habitual, previsto en el Reglamento Interno de Trabajo. Sin embargo, desde el 2018 la Gerencia General decidió implementar los horarios flexibles contemplados en el Reglamento Interno de Trabajo y socializados durante la inducción del personal.

**Horario Habitual:** para el personal administrativo ubicado en la ciudad de Bogotá los días laborables son de lunes a viernes en los siguientes horarios:

- ✓ Ingreso a las 7:30. a.m.
- ✓ Salida a las 5:30 p.m.
- ✓ Hora de alimentación de 12.00 a.m. a 1:00 p.m.

No obstante, las áreas de trabajo pueden concertar junto con su jefe inmediato el horario flexible dentro de estas opciones:



**103-3**

Para el 2024 subimos la meta a un 85% en la medición de clima organizacional en su componente equilibrio entre lo personal y lo profesional.

En el año la medición se realizó teniendo en cuenta los planes de acción de los resultados del 2023 por lo tanto se modificó la encuesta, se cambiaron las preguntas, dejando 11 dimensiones con preguntas cerradas y 4 preguntas abiertas, para un total de 70 preguntas; la escala de medición también se modificó de 1 a 5 así:



Dimensiones	Resultado
Diversidad e inclusión	4,61
Condiciones de trabajo	4,57
Bienestar general	4,55
Comunicación	4,52
Satisfacción del trabajo	4,49
Trabajo colaborativo	4,43
Liderazgo	4,36
Reconocimientos, promociones y ascensos	4,29
Innovación y transformación digital	4,28
Orientación al cliente	4,27
Servicios centrales	4,23
<b>Total resultados</b>	<b>4,41</b>
<b>Resultados en %</b>	<b>88,2</b>

# Desplazamiento de los colaboradores hacia las oficinas

¿Por qué es relevante?

## 103-1

La iniciativa de otorgar incentivos a nuestros colaboradores por emplear en su desplazamiento a las oficinas medios de transporte ambientalmente sostenibles se llama BiciJoyco. Tiene como objetivos contribuir e impactar positivamente en la movilidad de Bogotá, salud de los trabajadores, disminuir la huella de carbono, y promover el ahorro. Este beneficio se otorga al interior de la organización para sus sedes administrativas Elemento y La Esmeralda, en Bogotá.

El presente tema material no cuenta con ninguna limitación particular relativa a la cobertura de este beneficio.

## Nuestro enfoque

### 103-2

Esta iniciativa premia a los colaboradores con el beneficio de disfrutar medio día libre remunerado al cumplir con la asistencia de 10 días hábiles del mes a la oficina en bicicleta, estos deben ser consecutivos y no son acumulables por mes. En el 2024 la compañía continuó promoviendo la movilidad en Bogotá.

La Profesional de Talento es la encargada de realizar un seguimiento mensual, y la Dirección Administrativa y Financiera y la Jefatura de Talento Humano darán seguimiento a la iniciativa y regularán el otorgamiento del beneficio.

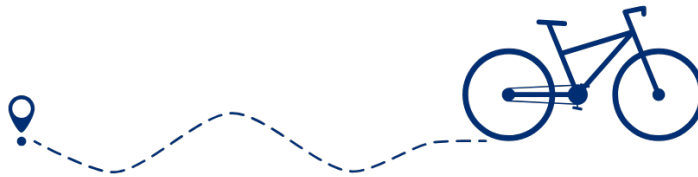
Es importante mencionar que, en las dos sedes contamos con espacios de parqueadero gratuito para que los colaboradores puedan dejar sus bicicletas durante la jornada laboral.



## Análisis de gestión

### 103-3

En el 2024 el beneficio de BiciJoyco, se otorgó a cuatro colaboradores de la siguiente manera:



Mes	Hombres	Mujeres	Total días otorgados	Total días en bicicleta
Marzo	1	0	0.5	10
Abril	1	1	1	20
Mayo	1	1	1	20
Junio	1	1	1	20
Julio	0	1	0.5	10
Agosto	1	1	1	20
Septiembre	3	1	2	40
Octubre	1	1	1	20
Noviembre	0	1	0.5	10
Diciembre	3	0	1.5	30
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>200</b>

Este control se lleva en nuestro software de TH en el módulo de nómina. Por su parte, la Profesional de Talento Humano lleva el seguimiento mensual, para realizar las mediciones semestrales.

# Prácticas con la comunidad

# Voluntariado y alianzas con organizaciones sociales

## ¿Por qué es relevante?

### 103-1

Nuestro compromiso por ser gestores de responsabilidad social llevó a que desde el 2022 invirtiéramos recursos encaminados a apoyar dos fundaciones que trabajan en el desarrollo de niños y jóvenes que representan el futuro de nuestro país.



Por una parte, al ser afiliados a la Cámara Colombiana de la Infraestructura, somos miembros de la Fundación Acres en la cual participamos activamente en el Plan Padrinos. Esta iniciativa busca apoyar a jóvenes durante sus estudios universitarios y nuestros apadrinados son jóvenes entre los 19 y 24 años, quienes se encuentran cursando ingeniería civil.

Por otra parte, apoyamos a la Fundación Amigos de Jesús y María, cuya misión es contribuir al desarrollo integral de la primera infancia y adolescencia en condición de vulnerabilidad. Con esta Fundación desarrollamos a lo largo del 2024 nuestro trabajo de voluntariado con donaciones, con el propósito de favorecer las condiciones psicosociales tanto a las colaboradoras de la Fundación como de los niños y sus familias.

## Nuestro enfoque

### 103-2

Desde estas fundaciones hemos estado comprometidos en contribuir al desarrollo sostenible, con especial participación en comunidades donde hemos tenido injerencia.

**Fundación Acres:** realizamos un aporte económico semestral que garantiza el apoyo a las actividades de la Fundación y un porcentaje para el sostenimiento de los estudiantes durante la permanencia en el desarrollo de su carrera. De esta manera, esperamos que puedan culminar exitosamente sus estudios, y en un futuro incorporarse a la vida laboral, aportando sus conocimientos para el progreso y crecimiento de la infraestructura del país

## 103-2

**Fundación Amigos de Jesús y María:** nuestro apoyo se brinda en dos líneas de trabajo:

- ✓ Aporte económico mensual para la biblioteca que brinda servicios a las familias de los barrios Villa Liliana, El Vergel y Andalucía en algún grado de vulnerabilidad.
- ✓ Voluntariado con la participación activa de nuestros colaboradores donde se realizan donaciones en especie.

## 103-1

Actualmente no contamos con una política escrita, pero sí con lo declarado en nuestra Política Organizacional, DG-GI-09.

Nuestras iniciativas son voluntarias respecto al apoyo que ofrecemos a las Fundaciones de niños, adolescentes y jóvenes, y son cambiantes de acuerdo con las necesidades que las mismas tienen; sin exigencia a un cumplimiento reglamentario, únicamente con el interés de carácter social con el propósito de impulsar el sentido humanitario que versa nuestro valor organizacional.

El compromiso social lo fijamos desde el 2021, con el objetivo de hacer presencia en fundaciones sin ánimo de lucro que apoyarán el desarrollo de niños, adolescentes y jóvenes.

***El resultado esperado, era generar en nuestros colaboradores el espíritu de generosidad y benevolencia y lograr la inscripción en el programa, así como realizar voluntariado en beneficio de las Fundaciones durante el 2024.***

Con la directriz de la Gerencia General y el apoyo de las Direcciones Administrativa y Financiera y de Marca e Innovación, específicamente, el responsable del voluntariado es la Jefe de Talento Humano.

Los recursos utilizados han sido aprobados por la Gerencia General y la Dirección Administrativa y Financiera, dentro de los cuales se pueden describir: recurso financiero y recurso humano para las dos fundaciones recurso humano para el voluntariado y las donaciones económicas y en especie de nuestros colaboradores y sus familias a la Fundación Amigos de Jesús y María.

### 103-1

De manera puntual, en el caso de la Fundación Amigos de Jesús y María se realiza una donación mensual que se direcciona al pago del responsable de la biblioteca.

Para la Fundación Acres participamos en el plan padrino con dos estudiantes quienes reciben un aporte económico semestral que garantiza su permanencia y sostenimiento en la carrera profesional.

## Análisis de gestión

### 103-3

#### Fundación Acres

Su propósito es otorgar apoyos económicos y acompañamiento a estudiantes de ingeniería que tienen excelente desempeño académico, pero que presentan necesidades económicas para permanecer en las carreras.

Ofrecen dos líneas de soporte:

1

Apoyo económico semestral para gastos de sostenimiento de la carrera.

2

Formación complementaria a partir de un modelo de acompañamiento en toma de decisiones y formación de criterio propio, con el objetivo de fortalecer hábitos, responsabilidades, habilidades y competencias necesarias para el desarrollo personal y profesional, desarrollados por medio de charlas, capacitaciones o talleres.

### 103-3

Una vez nos involucramos al plan padrino se surtieron las siguientes etapas del proceso:



**1.** La fundación nos hizo entrega de una **caracterización del estudiante**.



**2. Entrevista con los estudiantes candidatos**, donde buscamos primordialmente favorecer a una mujer y a una persona de minorías. Elegimos apoyar a dos estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional de Manizales; una mujer y un hombre con ascendencia indígena, su edad entre los 19 y 24 años.



**3. Aporte económico semestral** para contribuir a la permanencia del estudiante en su carrera universitaria, (gastos de manutención, vivienda, transporte, alimentación, materiales y, en algunos casos, de matrícula). Así mismo, contribuirá al desarrollo de las actividades formación complementaria dentro del modelo de acompañamiento, que recibirán los estudiantes.

El apoyo económico tiene lugar hasta culminar los estudios. En el caso de Lizbeth sería entre 3 y 3.5 años y para Juan David serían entre 4 y 4.5 años. Es importante mencionar que contemplamos un semestre adicional por si llega a ser requerido para entregar el trabajo de grado y ajustes, finalización de informes de práctica, o terminación de requisitos para el grado.



**4. Seguimiento académico:** semestralmente nos llega de parte de la Fundación un avance en el pensum, histórico de notas y promedio académico de cada ahijado.



**Dos estudiantes**  
Lizbeth y Juan David.

### 103-3

#### Fundación Amigos de Jesús y María:

El propósito de la fundación es contribuir al desarrollo integral de la primera infancia y adolescencia, en condición de vulnerabilidad, mediante un proyecto pedagógico basado en, principios y valores de vida y convivencia, orientando al entorno familiar para mejorar su calidad de vida en la comunidad residente en barrios definidos de la Localidad de Kennedy, Bogotá Colombia.

---

Para el **2024** se continuó con  
**el apoyo económico.**

---

De esta manera buscamos abarcar y sensibilizar a todos nuestros trabajadores a participar en esta iniciativa.

---

Para el **2025** queremos impulsar el voluntariado  
con **donaciones y con el plan padrino.**

---

#### Banco Distrital de Sangre:

En el marco de nuestro programa de voluntariado, durante el 2024 llevamos a cabo una jornada de sensibilización dirigida al personal corporativo y de proyectos en la ciudad de Bogotá, en alianza con el



Banco Distrital de Sangre. En esta actividad, se destacó la importancia de la donación de sangre, los cuidados que se deben tener. Igualmente se realizó una exitosa jornada de donación y recolección de sangre, en la que participaron 17 colaboradores comprometidos con esta noble causa.

103-3

Fundación Bosques Verdes:

Para el 2024, dentro de nuestro programa de RSE, decidimos realizar una actividad con los colaboradores del corporativo y de los proyectos de la ciudad de Bogotá; realizar una caminata ecológica y una jornada de siembra de 45 árboles.

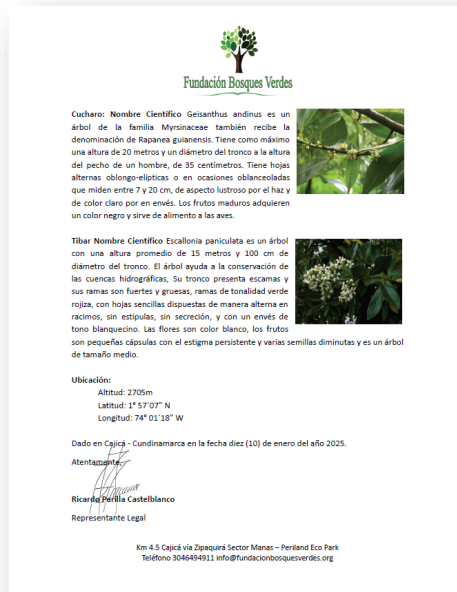


103-1

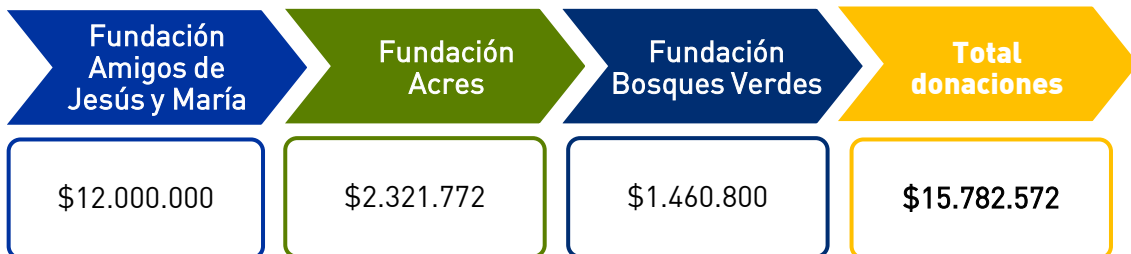
Certificado de la siembra:

<p style="text-align: center;"></p> <p style="text-align: center;"><b>Fundación Bosques Verdes</b></p> <p>El suscrito Representante legal de la FUNDACIÓN BOSQUES VERDES, entidad debidamente inscrita en la Cámara de Comercio de Bogotá con número de inscripción 50049339 del 22 de Octubre de 2015 e identificada con el NIT 900902652 - 8, con domicilio en el municipio de Cajicá - Cundinamarca:</p> <p style="text-align: center;"><b>CERTIFICA</b></p> <p>Que la empresa JOYCO SAS BIC identificada con el NIT 860867561-9, el día 13 de Diciembre de 2024 durante un actividad empresarial desarrollada en el parque ecológico Periland Eco Park, establecimiento comercial de la Fundación Bosques Verdes, ubicado en el Municipio de Cajicá Km 4.5 Cajicá vía Zipaquirá Vereda Manas, zona ambiental estratégica por tratarse de una "Reserva Forestal Protectora Productora de la Cuenca Alta del Río Bogotá (RRPPFCAD2) declarada por el INCORONA y aprobada mediante la Resolución Ejecutiva 76 de 1977 del Ministerio de Agricultura, posteriormente ratificada por la Resolución 0138 de 2014, la empresa JOYCO SAS BIC realizó la siembra de cuarenta y cinco (45) especies nativas del tipo:</p> <p><b>Arayaca:</b> Nombre científico: Myrtillethes leucocarpa una especie de tipo Arbóreo que puede alcanzar hasta los 4m de altura, su corteza es bastante propia de la familia Myrtaceae pues es papelosa y se desprende fácilmente, sus hojas son de color verde intenso y desprenden un olor también distintivo de la familia Myrtaceae, sus flores son pequeñas, de color blanco y los frutos son bayas cuyo color varía entre el amarillo, el naranja y el rojo intenso.</p> <p><b>Alliso:</b> Nombre científico <i>Alnus acuminata</i> una especie de la familia Betulaceae que alcanza los 25 metros de altura y 45 cm de diámetro, pertenece a la familia de las Betulaceae, sus hojas miden 8 cm de largo por 5 cm de ancho, elípticas, borde aserrado, coriáceas y estipulas libres, su función principal es la recuperación de suelos y/o áreas degradadas (Restauración ecológica)</p> <p style="text-align: center;">Km 4.5 Cajicá vía Zipaquirá Sector Manas – Periland Eco Park Teléfono 3046494911 info@fundacionbosquesverdes.org</p>	<p style="text-align: center;"></p> <p style="text-align: center;"><b>Fundación Bosques Verdes</b></p> <p><b>Chilco común:</b> Nombre científico: <i>Baccharis latifolia</i> una especie nativa de la familia Asteraceae, se caracteriza por ser un arbusto terrestre, de 0.5 a 4 m de altura, con tallos jóvenes angulosos, verdes a rojizos, fuertemente resinosos y hojas simples, alternas, espiraladas con tricomas multicelulares muy dispersos en ambas caras de la lámina.</p> <p><b>Cajeto:</b> Nombre científico <i>Citharexylum subflavescens</i> una especie nativa de la familia Verbenaceae, que tiene un importante papel ecológico dentro del ecosistema, se caracteriza por ser un árbol de mediano porte que puede medir entre 15 y 20 metros de altura con un diámetro de 40 centímetros. Este árbol tiene unas hojas grandes, con una textura similar a la cartulina, de color verde oscuro brillante en su cara superior (haz), mientras que su cara inferior (vaina) tiene una tonalidad grisácea a color crema, el colibrí y el loro orejamarillo (<i>Ognorhynchus icterotis</i>), se ven atraídos por la fragancia que sus flores emanan.</p> <p><b>Chicalá:</b> Nombre científico <i>Tecoma Stans</i> una especie de la familia Bignoniaceae, alcanza una altura máxima de 20 metros y un diámetro de 50 centímetros, sus hojas miden 20 cm de largo por 15 cm de ancho, digitadas, con vellosidades, cortas y suaves. Es uno de los árboles nativos más adaptables en su distribución altitudinal, el gran atractivo del chicalá radica en sus flores de un amarillo brillante, que cubren completamente al árbol en ciertas temporadas del año. Atrax abejas silvestres y diferentes especies de colibrí.</p> <p style="text-align: center;">Km 4.5 Cajicá vía Zipaquirá Sector Manas – Periland Eco Park Teléfono 3046494911 info@fundacionbosquesverdes.org</p>
---	--

103-1



Durante el 2024, el apoyo económico ofrecido por Joyco a las fundaciones fue el siguiente:



## Mecanismos formales de queja y/o reclamación

Nuestro procedimiento 'Atención a quejas, solicitudes o sugerencias', P-GI-04, tiene el objetivo de dar a conocer las actividades necesarias para recibir, evaluar y tomar decisiones frente a solicitudes, quejas y sugerencias del cliente o parte interesada, con el fin de garantizar su satisfacción y contribuir a la mejora continua del Sistema de Gestión Integrado, aplica a los servicios de nuestro portafolio, así como los servicios de nuestro laboratorio.

## Sobre este informe

**102-48, 102-49, 102-50, 102-51, 102-52, 102-53, 102-55**

Este reporte fue elaborado con referencia a los estándares del Global Reporting Initiative (GRI). La información corresponde a Joyco SAS BIC para el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2024, con una periodicidad de publicación anual.

Para más información sobre este informe, puede contactarnos a través de

**Correo:** [contacto@joyco.com.co](mailto:contacto@joyco.com.co)

**Celular:** +57 312 447 79 72

# Índice de contenidos GRI

## 102-55

Este material hace referencia al GRI 102: Contenidos Generales 2016, GRI 103: Enfoque de Gestión 2016, GRI 204: Prácticas de adquisición 2016, GRI 302: Energía 2016, GRI 303: Agua y Efluentes 2018, GRI 306: Residuos 2020, GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016, GRI 404: Formación y enseñanza 2016, GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016. Para una explicación detallada de los contenidos relevantes, vea el índice de Contenidos GRI:

GRI Standards Disclosurecc	Número de página PDF	Parte omitida	Motivo de la omisión	Explicación de la omisión
GRI 102: Contenidos Generales 2016				
<b>Perfil de la organización</b>				
102-1 Nombre de la organización	1			
102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	8			
102-3 Ubicación de la sede	9			
102-4 Ubicación de las operaciones	9			
102-5 Propiedad y forma jurídica	1			
102-6 Mercados servidos	9			
102-7 Tamaño de la organización	10, 11			
102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	12			

102-55

GRI Standards Disclosure	Número de página PDF	Parte omitida	Motivo de la omisión	Explicación de la omisión
<b>Estrategia</b>				
102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	4,5, 6			
<b>Ética e integridad</b>				
102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	13, 14, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29			
<b>Gobernanza</b>				
102-18 Estructura de gobernanza	13, 14, 17			
<b>Prácticas para la elaboración de informes</b>				
102-46 Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	19, 20, 21, 22			
102-47 Lista de los temas materiales	21			
102-48 Reexpresión de la información	83			
102-49 Cambios en la elaboración de informes	83			
102-50 Periodo objeto del informe	83			
102-51 Fecha del último informe	83			
102-52 Ciclo de elaboración de informes	83			
102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	83			
102-55 Índice de contenidos GRI	83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90			
102-56 Verificación externa	36			

102-55

GRI Standards Disclosure	Número de página PDF	Parte omitida	Motivo de la omisión	Explicación de la omisión
<b>Estándares temáticos</b>				
Serie 200 (temas económicos)				
Prácticas de adquisición				
GRI 103: Enfoque de Gestión				
103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	45			
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	45, 46, 47			
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	47, 48, 49, 50			
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016				
204-1 Prácticas de adquisición 2016	51, 52			
Serie 300 (temas ambientales)				
Energía				
GRI 103: Enfoque de Gestión				
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	35			
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	36			
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	37			
GRI 302: Energía 2016				
302-1 Consumo energético dentro de la organización	38, 39, 40, 41			
Agua y fluidos				
GRI 103: Enfoque de Gestión				

102-55

GRI Standards Disclosure	Número de página PDF	Parte omitida	Motivo de la omisión	Explicación de la omisión
103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	35			
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	36			
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	37			
GRI 303: Agua y efluentes 2018				
303-5 Consumo de agua	40, 41, 42			
<b>Residuos</b>				
GRI 103: Enfoque de Gestión				
103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	35			
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	36			
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	37			
GRI 306: Residuos 2020				
306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	42, 43			
<b>Evaluación ambiental de proveedores</b>				
GRI 103: Enfoque de Gestión				
103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	35			
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	36			
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	37			
<b>Serie 400 (temas sociales)</b>				
<b>Formación y enseñanza</b>				
GRI 103: Enfoque de Gestión				

102-55

GRI Standards Disclosure	Número de página PDF	Parte omitida	Motivo de la omisión	Explicación de la omisión
103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	60			
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	60, 61, 62, 63, 67			
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	64, 65			
<b>GRI 404: Formación y enseñanza 2016</b>				
404-1 Media de horas de formación al año por empleado y otros trabajadores	64, 65			
404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados, trabajadores y programas de ayuda a la transición	66			
<b>GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016</b>				
308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	55			
<b>Evaluación social de los proveedores</b>				
<b>GRI 103: Enfoque de Gestión</b>				
103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	56			
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	56, 57			
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	57, 58			

102-55

GRI Standards Disclosure	Número de página PDF	Parte omitida	Motivo de la omisión	Explicación de la omisión
GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016				
414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	57			
Temas materiales no cubiertos por los Estándares GRI				
Desplazamiento de los colaboradores hacia las oficinas				
GRI 103: Enfoque de Gestión				
103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	72			
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	72			
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	73			
Equilibrio personal, laboral y flexibilidad				
GRI 103: Enfoque de Gestión				
103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	68			
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	68			
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	69, 70, 71			
Modalidad Alternancia	69			
Horarios Flexibles	69			
Prácticas con las comunidades				
GRI 103: Enfoque de Gestión				
103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	75, 76, 77, 80, 81			

102-55

GRI Standards Disclosure	Número de página PDF	Parte omitida	Motivo de la omisión	Explicación de la omisión
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	75, 76			
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	77, 78, 79, 80			
Apoyo económico	81			
<b>Divulgación de los Estados Financieros</b>				
GRI 103: Enfoque de Gestión				
103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	31			
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	31, 32			
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	32, 33			
Mecanismos de divulgación	82			

The logo for JOYCO, featuring the letters 'JOYCOO' in a stylized, white, sans-serif font with a grid-like pattern inside the letters. The 'O's are particularly prominent, each containing a grid of small squares.

calidad en infraestructura

