



2025

JOYCO
calidad en infraestructura

 **SOCIEDADES BIC**
Empresas con propósito

 **MEJORES EMPRESAS COLOMBIANAS**

Informe de Gestión
BIC

Contenido

Declaración de la Gerente General	4
1 . Joyco: propósito que se convierte en acción	6
1.1 Quiénes Somos	7
1.2 Dónde encontrarnos	8
1.3 Nuestro campo de acción	8
1.4 Tamaño de la organización	9
1.5 Nuestro talento diferencial	11
1.6 Nuestros valores, principios, estándares y normas de conducta	13
1.7 Gobernanza	15
2 . Nuestros compromiso con el impacto colectivo	17
2.1 Temas materiales	20
2.2 Gobierno corporativo	22
2.2.1 Divulgación del propósito empresarial	23
2.2.2 Transparencia ética empresarial	24
2.2.3 Divulgación de los Estados Financieros	29
2.3 Prácticas ambientales	31
2.3.1 Eficiencia energética, en el uso del agua y residuos	32
2.4 Modelo de negocio	41
2.4.1 Compras locales	42
2.4.2 Proveedores con buenas prácticas ambientales	49
2.4.3 Proveedores con buenas prácticas sociales	53
2.5 Prácticas laborales	56
2.5.1 Desarrollo de los trabajadores y reorientación profesional	57
2.5.2 Equilibrio personal, laboral y flexibilidad	66
2.5.3 Desplazamiento de los colaboradores hacia las oficinas	71
2.6 Prácticas con la comunidad	74
2.6.1 Voluntariado y alianzas con organizaciones sociales	75
2.6.2 Mecanismos formales de queja y/o reclamación	80
3 . Índice de contenidos GRI	83

Declaración de la Gerente

Declaración de la Gerente

102-14



Diana Lorena Castaño Acevedo
Gerente General

Concluyó el 2025. Un año de transición estratégica y de decisiones gerenciales determinantes, enfocado en la consolidación financiera y el aseguramiento de nuestro futuro operativo. A pesar del entorno macroeconómico y la incertidumbre del sector, la Compañía ha logrado cimentar las bases para un crecimiento sostenible, asumiendo con absoluta responsabilidad los desafíos de nuestros proyectos más complejos y preparándose proactivamente para las coyunturas venideras.

A nivel comercial y financiero, el 2025 se destacó por una gestión excepcional en la recta final del año.

Gracias a una gran labor comercial concretada en el mes de diciembre, logramos adjudicaciones de alto impacto que nos garantizan un backlog (reserva de trabajo) robusto y confiable.

Este excelente cierre comercial es clave para mitigar la contracción del mercado que supone la entrada en vigencia de la Ley de Garantías en 2026. Adicionalmente, demostramos una alta eficiencia operativa al consolidar un saldo estratégico de Ingresos Ejecutados No Facturados (WIP) por \$7.299 millones, estableciendo una palanca de liquidez fundamental para el arranque del nuevo ejercicio.

Con el firme propósito de proteger la generación de valor a futuro, se tomó la decisión estratégica de aplicar un saneamiento financiero intensivo (Big Bath Accounting). Asumimos de manera calculada el impacto contable necesario para depurar definitivamente las pérdidas acumuladas del proyecto Helios. Esta medida garantiza que la rentabilidad de la operación en 2026 inicie desde una posición sólida y no se vea lastrada por pasivos de periodos anteriores.

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 continuado integrando nuestro modelo de negocio con prácticas responsables en materia social, ambiental y económica, para asegurar un impacto positivo en nuestros colaboradores, proveedores, comunidades y demás grupos de interés.

En el ámbito laboral, la prioridad en el desarrollo y bienestar de los colaboradores se mantuvo mediante programas de capacitación y formación en habilidades técnicas y blandas. Durante el 2025, también continuamos con el programa de apoyo económico para estudios superiores, permitiendo que varios empleados continuaran su formación académica. Además, se reforzaron las estrategias de salud mental y bienestar emocional, con el fin de promover espacios de acompañamiento y mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

El compromiso ambiental sigue siendo una constante en la compañía. En 2025 sostuvimos el cumplimiento y los estándares de nuestra certificación en la norma ISO 14001:2015, reafirmando la responsabilidad adquirida con la sostenibilidad ambiental y la mejora continua en nuestros procesos operativos.

Asimismo, el modelo de negocio de Joyco mantuvo su evolución en la forma en que interactúa con sus proveedores. Seguimos impulsando el programa 'Proveedores comprometidos con la sostenibilidad', que apoya a emprendedores, empresas lideradas por mujeres y pequeños negocios que buscan crecer dentro del sector de la infraestructura aportando el nivel de maestría y la mejor calidad posible.

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

El comienzo del 2026 trae consigo el desafío inminente del ciclo electoral y la restricción a la contratación pública. Sin embargo, afrontamos este periodo desde una posición de solidez excepcional. Con la tranquilidad de una contabilidad saneada, la liquidez respaldada por nuestro WIP y un backlog comercial estratégico asegurado en diciembre, el 2026 será el escenario ideal para demostrar la excelencia operativa y el gran compromiso de todos los que conformamos Joyco.

Joyco:

**propósito que se
convierte en acción**

¿Quiénes somos?

102-12

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 ofrecemos en Joyco son:



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

¿Dónde nos encontramos?

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 se desarrollan en el mercado colombiano, con impacto directo en los sectores de infraestructura, construcción y energía, pilares fundamentales para la competitividad y el desarrollo del país.



Acompañamos a entidades públicas como el Instituto Nacional de Vías (Invías), el Instituto de Desarrollo Urbano (IDU), la Agencia Nacional de Infraestructura (ANI), así como gobernaciones y alcaldías, aportando conocimiento técnico y capacidad de ejecución en proyectos de alto alcance. En el ámbito privado, trabajamos de la mano de constructoras, firmas consultoras, entidades financieras, fondos de inversión, operadores viales y portuarios, consolidando relaciones basadas en confianza y resultados.

Cada iniciativa en la que participamos trasciende el alcance técnico del proyecto: genera impacto positivo en las comunidades de las zonas de influencia, fortalece la infraestructura al servicio de los usuarios y dinamiza múltiples sectores de la economía a través del encadenamiento productivo.

Tamaño de la organización

102-7

De conformidad con la normativa colombiana vigente, estamos categorizados como Gran Empresa. Y, al final de 2025, contamos con **286 trabajadores**.

Las iniciativas en las que participamos generan un impacto positivo en el crecimiento del país, al fortalecer el desarrollo económico y la competitividad regional. A través de nuestros proyectos, aportamos bienestar directo a las comunidades ubicadas en las zonas de influencia, promoviendo la generación de empleo, la reducción de tiempos y costos de transporte y, en general, la dinamización de las economías locales.

Durante 2025, llevamos nuestra capacidad técnica y operativa a distintas regiones de Colombia, fortaleciendo nuestra presencia nacional en las siguientes ubicaciones:

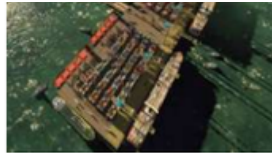
1. Bogotá
2. Cúcuta
3. Moñitos (Córdoba)
4. Medellín
5. Mocoa
6. Manizales
7. Popayán
8. Santa Marta
9. Ibagué
10. Valledupar
11. Florencia
12. Leticia
13. Calarcá (Quindío)
14. Chinchiná (Caldas)
15. Guateque (Boyacá)
16. Palestina (Caldas)
17. Puerto Gaitán (Meta)
18. San Francisco (Putumayo)
19. Puerto Rico (Caquetá)



De igual manera, en 2025 ejecutamos los servicios de:



Asesoría Técnica
a Financiadores



Asesoría Técnica
Especializada



Seguimiento y
Control



Diseños

Por su parte en el ámbito internacional, no ejecutamos proyectos en ninguno de los servicios que prestamos. La clasificación total de estos servicios prestados por sector se dio entre público y privado.

Cifras relevantes para el 2025:



\$31.667
millones
en ventas



\$13.489
millones
en pasivos



\$36.466
millones
en ingresos



\$11.017
millones de
patrimonio

Nuestro talento diferencial

102-8

La totalidad de nuestros colaboradores vinculados directamente a Joyco S.A.S. BIC cuentan con contrato a término indefinido y desarrollan sus funciones en la ciudad de Bogotá D.C., Colombia.

Tenemos 4 empleados y, adicionalmente, mantenemos un contrato de comodato con Joyco Consultores S.A.S., mediante el cual disponemos de personal para la ejecución de actividades operativas. Bajo esta figura, contamos con un total de 282 trabajadores vinculados mediante contratos a término indefinido y a término fijo, quienes participan en el desarrollo de las labores propias de nuestra operación. En total, contamos con 286 empleados y trabajadores, distribuidos por género así:

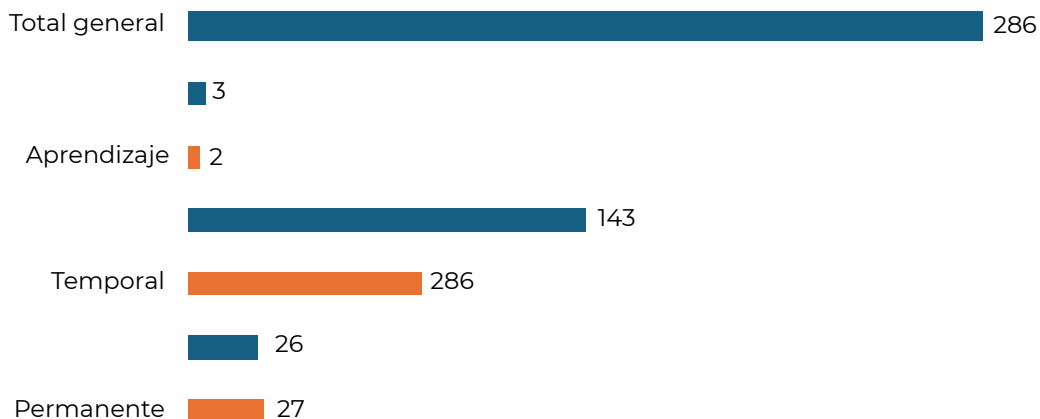


114
Mujeres



172
Hombres

Censo de personal por contrato laboral y género



Número de colaboradores por ciudad y género:

102-18

Clase de Contrato	Género	Ubicación Geográfica	Total
Permanente	F	Bogotá	26
		Villeta	1
	Total Femenino		27
	M	Bogotá	24
		Popayán	1
		Santa Fe de Antioquia	1
Total Masculino		26	
Total Permanente			53
Temporal	F	Bogotá	27
		Calarcá	4
		Cúcuta	6
		Ibagué	3
		Palestina	5
		Popayán	8
		Puerto Gaitán	6
		Puerto Salgar	2
		San Vicente del Caguán	1
		Santa Fe de Antioquia	14
		Santa Marta	4
	Valledupar	5	
	Total Femenino		85
	M	Bogotá	32
		Bosconia	3
		Calarcá	9
		Cúcuta	13
		Ibagué	6
		Inzá	4
		Mocoa	2
		Moñitos	2
		Palestina	8
		Popayán	5
		Puerto Gaitán	8
		Puerto Salgar	4
		San Vicente del Caguán	6
		Santa Fe de Antioquia	20
		Santa Marta	9
		Tunja	1
		Valledupar	11
Total Masculino		143	
Total Temporal			228
Aprendizaje	F	Bogotá	2
		Total Femenino	
	M	Bogotá	3
		Total Masculino	
Total Aprendizaje			5
Total general			286

Tipo de vinculación	Mujeres	Hombres	Total
Permanente	27	26	53
Temporal	85	143	228
Aprendizaje	2	3	5
Total	114	172	286

Nuestros valores, principios, estándares y normas de conducta

102-16

Durante 2025 consolidamos nuestro Sistema de Ética y Cumplimiento mediante la implementación formal y transversal del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE), aprobado por la Junta Directiva y estructurado bajo un enfoque integral de gestión del riesgo.

Este avance representa una evolución significativa frente al periodo anterior, al pasar de un marco principalmente declarativo a un modelo formal, documentado y monitoreado, que fortalece nuestra gobernanza y la toma de decisiones responsables en todos los niveles de la organización.

El PTEE no solo responde a exigencias normativas; es una manifestación concreta de nuestros valores corporativos. Actuamos con Confianza, al promover relaciones transparentes con nuestras contrapartes; ejercemos Liderazgo, al adoptar estándares claros y mecanismos de supervisión permanentes; operamos con Agilidad, al integrar controles y procesos preventivos en nuestra gestión diaria; actuamos con Humanidad, al fomentar una cultura basada en el respeto y la responsabilidad; y desarrollamos nuestra labor con Maestría, al estructurar un sistema técnico, verificable y en mejora continua.

De esta manera, nuestros valores no se limitan a orientar nuestra cultura: se traducen en prácticas concretas que fortalecen la integridad institucional y la sostenibilidad corporativa.



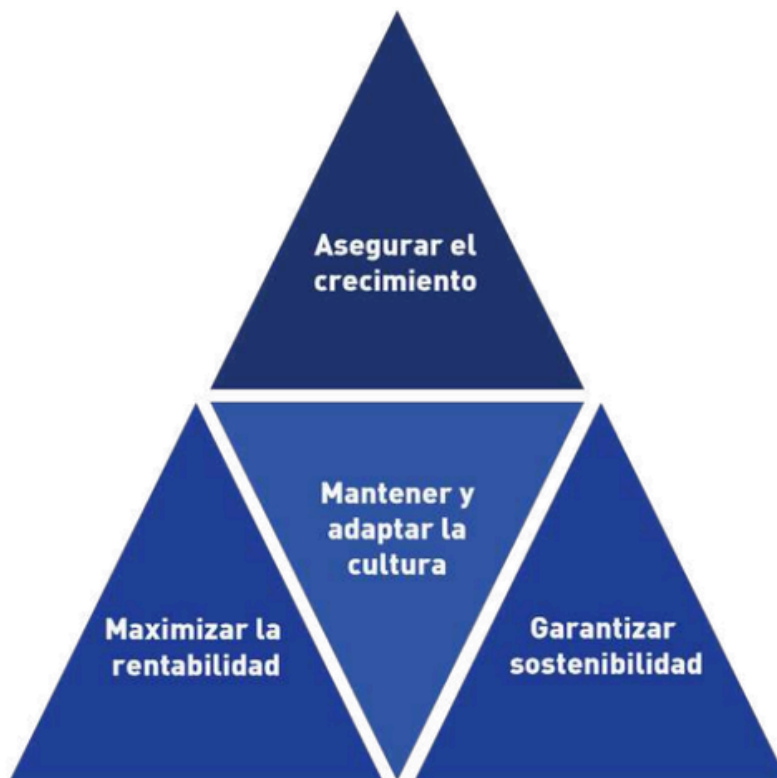
Valores corporativos en Joyco.

Informe de **Gestión BIC** 2025

102-16

En las siguientes secciones se detallan los principales avances y resultados alcanzados durante 2025.

Asimismo, a través del direccionamiento estratégico, contamos con los siguientes pilares que fundamentan nuestra operación:



Gobernanza

102-18



**José Joaquín
Ortiz García**
Presidente
de Junta



**Luis Alfonso
Samper Insignares**
Miembro
de Junta



**María Victoria
Riaño**
Miembro
de Junta

Nuestro modelo de Gobierno Corporativo constituye un pilar esencial para la sostenibilidad, la transparencia y el crecimiento responsable de la organización, fortaleciendo la confianza de nuestros agentes relacionados.

Nuestra estructura de gobernanza está organizada de la siguiente manera:

Asamblea de Accionistas: es el máximo órgano social, conformado por los accionistas de la compañía. Se reúne de manera ordinaria una vez al año y, de forma extraordinaria, cuando las circunstancias lo requieren, para el adecuado cumplimiento de las funciones asignadas en los estatutos sociales.

Junta Directiva: ejerce el más amplio mandato para la administración de la compañía, con facultades suficientes para ordenar la celebración de actos y contratos comprendidos dentro del objeto social, así como adoptar las decisiones necesarias para el cumplimiento de sus fines, dentro del marco legal y estatutario aplicable.

De manera general, la Junta Directiva supervisa al equipo de Alta Gerencia en materia de estrategia, gobierno y control, asegurando la adecuada ejecución del direccionamiento organizacional.

102-18



**Diana Lorena
Castaño Acevedo**
Gerente General

Representación Legal

La representación legal de la sociedad está a cargo de la Gerente General, Diana Lorena Castaño, quien lidera el equipo directivo y coordina la ejecución de las directrices impartidas por la Junta Directiva, en cumplimiento del plan estratégico de la organización.

Sus funciones y atribuciones se encuentran definidas en los estatutos sociales.

Nuestro compromiso con el impacto colectivo

Compromisos que construyen valor compartido

102-46

Nuestro compromiso permanente con la generación de impacto positivo en los entornos donde intervenimos nos llevó a adoptar el sello BIC, en el marco de la Ley 1901 de 2018. Esta decisión implicó la modificación de nuestro objeto social, con el propósito de incorporar prácticas económicas, sociales y ambientales alineadas con las cinco dimensiones establecidas en el Decreto 2046 de 2019.

En este contexto, definimos nueve actividades estratégicas orientadas a generar beneficios directos para nuestros trabajadores, proveedores, el medio ambiente y las organizaciones sociales con las que interactuamos. Estas actividades fueron analizadas por la Gerencia General y el Comité Directivo, y posteriormente aprobadas por la Junta Directiva, garantizando su alineación con la visión y el direccionamiento estratégico de la organización.

Para la elaboración del presente informe, adoptamos los principios definidos en los Estándares GRI, los cuales nos permiten presentar una visión integral de nuestros temas materiales, su impacto y la manera en que los gestionamos.



102-46

1. Inclusión de los grupos de interés

La identificación y gestión de nuestros agentes relacionados parte del marco definido en el direccionamiento estratégico de la organización. En él se integran nuestros pilares organizacionales, valores y mapa de procesos, donde se establecen de manera explícita el propósito, las convicciones y las conductas que orientan nuestras relaciones. Estos elementos proporcionan lineamientos de alto nivel para una gestión estructurada, coherente y alineada con nuestra visión corporativa. En este contexto, desarrollamos la Matriz de Agentes Relacionados, herramienta que nos permite identificar a cada grupo, comprender sus necesidades y expectativas, y definir los mecanismos adecuados para su relacionamiento y seguimiento.

2. Contexto de sostenibilidad

Este concepto forma parte de los principios del direccionamiento estratégico, al constituirse como uno de los pilares fundamentales de la organización. Está orientado a garantizar la continuidad y el posicionamiento de la empresa en el largo plazo, mediante la búsqueda de un equilibrio entre las dimensiones económica, social y ambiental en cada uno de los servicios que ejecutamos. De esta manera, contribuimos de forma responsable al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y a la generación de valor sostenible en el tiempo.

102-46

3. Materialidad

El principio de materialidad adoptado en este informe se fundamenta en las actividades de beneficio e interés colectivo definidas en los estatutos de la organización, las cuales orientan la identificación de los asuntos relevantes y la priorización de los temas que generan mayor impacto.

4. Exhaustividad

La información recopilada para la elaboración del Informe BIC corresponde a las actividades desarrolladas en la sede de Bogotá y en los diferentes proyectos ejecutados durante 2025, las cuales generan impactos en las dimensiones económica, social y ambiental.

El contenido se presenta de manera clara y estructurada, con el propósito de brindar a nuestros agentes relacionados una visión transparente y comprensible sobre nuestra gestión y desempeño.

Temas materiales

102-46, 102-47

Gobierno corporativo

Divulgación del propósito empresarial

Código de Ética y Conducta

Divulgación de los Estados Financieros

102-46, 102-47

Prácticas ambientales

— { Eficiencia en el uso del agua y residuos

— { Desplazamiento de los colaboradores hacia las oficinas

Modelo de Negocio

— { Compras locales

— { Proveedores con buenas prácticas ambientales

— { Proveedores con buenas prácticas sociales

Prácticas laborales

— { Desarrollo de los trabajadores y reorientación profesional

— { Equilibrio personal, laboral y flexibilidad

— { Voluntariado y alianzas con organizaciones sociales

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 revela la razón de ser de Joyco, así como el aporte e impacto que generamos en el entorno, con el objetivo de potenciar el bienestar de las personas y el cuidado del planeta. Esta máxima organizacional inspira a nuestros agentes relacionados -trabajadores, clientes, proveedores, accionistas, socios y comunidades- a confiar en nuestra gestión y a comprometerse con los objetivos estratégicos de la organización.

En consecuencia, constituye la base para la toma de decisiones estratégicas y nos permite mantener el enfoque en nuestras metas de largo plazo. Su reiteración y apropiación se impulsan desde la Gerencia General, con el acompañamiento del área de Talento Humano y el liderazgo de los equipos estratégicos y tácticos, quienes actúan como promotores activos de esta premisa organizacional en sus respectivos ámbitos de actuación.

El propósito constituye un eje central de nuestra comunicación, orientando los mensajes y reforzando la coherencia entre lo que declaramos y lo que hacemos:



Transparencia y ética empresarial

102-16

Consolidación del Sistema de Ética y Cumplimiento

Durante 2025 consolidamos formalmente nuestro Sistema de Ética y Cumplimiento mediante la implementación integral del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE), aprobado por la Junta Directiva y estructurado a través de políticas, procedimientos, cláusulas contractuales y herramientas de control interno.

Este avance representó una evolución significativa frente a 2024, al pasar de un enfoque principalmente declarativo a un modelo formal, documentado y monitoreado de gestión del riesgo de corrupción y soborno. El programa tiene alcance transversal y aplica a todos los procesos, áreas y niveles de la organización, integrando mecanismos de identificación, evaluación y mitigación de riesgos, así como procesos de debida diligencia para contrapartes y colaboradores.

Durante el año, el seguimiento al PTEE fue presentado en 12 sesiones de Junta Directiva, fortaleciendo la supervisión estratégica y el gobierno corporativo.

Política de Transparencia y Ética

En 2025 realizamos la divulgación institucional de la Política de Transparencia y Ética a todo el personal. A la fecha de corte, el 75 % de los colaboradores convocados han presentado y aprobado satisfactoriamente la evaluación del PTEE, evidenciando un avance significativo en la apropiación del programa.

La política fue incorporada en los nuevos contratos laborales y se implementó una evaluación de comprensión a través de la plataforma BUK como mecanismo formal de interiorización. Aunque no requirió actualización normativa durante el periodo, su despliegue fortaleció el compromiso organizacional con la política de cero tolerancia frente a la corrupción y el soborno.

Meta 2026: alcanzar el 100 % de cobertura en firma y capacitación.

102-16

Código de Ética y Conducta

El Código de Ética y Conducta continúa siendo el marco orientador de los principios y comportamientos esperados dentro de la organización.

Durante 2025:

- Se mantuvo vigente el formato formal de declaración anual de conflictos de interés.
- Se gestionaron las declaraciones presentadas conforme al procedimiento interno.
- No se registraron reportes relacionados con regalos u hospitalidades indebidas.

Estos mecanismos evidencian un sistema preventivo activo, que trasciende la existencia documental y se integra a la gestión cotidiana.

Protección de Datos Personales

En cumplimiento de la Ley 1581 de 2012, durante 2025:

- Actualizamos el Registro Nacional de Bases de Datos (RNBD) en marzo.
- Realizamos auditorías internas en materia de protección de datos.
- Gestionamos oportunamente una consulta relacionada con datos personales.
- Implementamos nuevos controles tecnológicos para reforzar la seguridad de la información.
- Suscribimos acuerdos de confidencialidad con terceros y colaboradores.
- Formalizamos contratos de transmisión de datos con encargados externos.

Durante el periodo no se registraron incidentes significativos ni sanciones por parte de la autoridad de control. El sistema se mantiene en mejora continua, con enfoque preventivo y de mitigación de riesgos legales y reputacionales.

102-16

Canal Ético

Mantenemos habilitado nuestro Canal Ético, disponible en la página web corporativa y divulgado junto con el PTEE.

En 2025:

- Realizamos campañas de divulgación interna.
- Medimos el nivel de conocimiento del canal entre colaboradores.
- Contamos con procedimiento documentado para la gestión de denuncias.
- No se registraron denuncias formales durante el periodo.



En el contexto de un sistema activo de divulgación y monitoreo, la ausencia de denuncias refleja un entorno organizacional preventivo y una cultura basada en la integridad.

Resultados del Sistema 2025

- **75 % de colaboradores** capacitados en PTEE.
- **12 reportes** de seguimiento presentados a Junta Directiva.
- **0 reportes** disciplinarios relacionados con corrupción o soborno.
- **0 sanciones** regulatorias.
- **0 denuncias** formales en el Canal Ético.
- **1 consulta** en protección de datos gestionada oportunamente.

102-16

Contribución a la Sostenibilidad Corporativa

La consolidación del PTEE durante 2025 fortaleció nuestro sistema de cumplimiento normativo y se integró como un eje estratégico de sostenibilidad corporativa, al incorporar principios de integridad, prevención y control en la gestión diaria.

El programa contribuye directamente a la sostenibilidad en cuatro dimensiones:

1. Reducción del riesgo reputacional

La adopción de matrices de riesgo, procesos de debida diligencia y monitoreo permanente permite identificar y mitigar oportunamente riesgos asociados a corrupción, soborno y conflictos de interés, protegiendo la reputación corporativa como activo estratégico.

2. Prevención de contingencias económicas y legales

El fortalecimiento del sistema reduce la probabilidad de sanciones administrativas, multas regulatorias, pérdida de contratos o litigios derivados de prácticas indebidas, contribuyendo a la estabilidad financiera y continuidad del negocio.

3. Transparencia ante agentes relacionados

La divulgación de políticas, la capacitación interna y la existencia de un Canal Ético activo demuestran que nuestros principios no solo se declaran, sino que se implementan y monitorean, fortaleciendo la confianza institucional.

4. Fortalecimiento de la gobernanza

El seguimiento periódico ante la Junta Directiva consolidó la supervisión estratégica del sistema, reforzando la rendición de cuentas y la responsabilidad organizacional.

102-16

Proyección 2026

En coherencia con nuestro enfoque de mejora continua, proyectamos:

- Alcanzar el 100% de cobertura en capacitación.
- Fortalecer indicadores cuantitativos de gestión del riesgo.
- Mantener el monitoreo permanente del sistema.
- Integrar métricas comparativas que evidencien evolución y madurez institucional.

De esta manera, el PTEE trasciende el cumplimiento normativo y se consolida como una herramienta estratégica que protege los intereses de la organización, fortalece la confianza de nuestros agentes relacionados y contribuye a la sostenibilidad integral de Joyco S.A.S. BIC.



Divulgación de los Estados Financieros

¿Por qué es relevante?

103-1

Para nosotros es fundamental que nuestros trabajadores conozcan los Estados Financieros (EEFF) de la operación, comprendiendo la dinámica de ingresos, costos y resultados, con el fin de compartir de manera transparente la salud financiera y la solvencia empresarial.

La organización está estrechamente vinculada a su desempeño financiero a través de cada una de sus operaciones en Colombia. Por ello, promovemos que nuestros colaboradores conozcan de primera mano cómo su labor contribuye a los resultados, así como la gestión financiera de la empresa y el contexto económico del sector en el que participamos.

Nuestro enfoque de gestión

103-2

En coherencia con nuestro compromiso de transparencia, los Estados Financieros (EEFF) de la vigencia 2024 fueron divulgados a través de la publicación del Informe de Gestión en la página web corporativa.

La Dirección Administrativa y Financiera es responsable de la elaboración y consolidación de los Estados Financieros, los cuales se ponen a disposición de nuestros trabajadores y demás agentes relacionados mediante el informe público, permitiendo conocer el desempeño financiero de la organización y su situación de solvencia.

La divulgación de esta información busca fortalecer la confianza institucional y promover una cultura de corresponsabilidad frente a los resultados económicos de la compañía.

Análisis de gestión

103-3

Durante 2025, la divulgación de los Estados Financieros correspondientes a la vigencia 2024 se realizó mediante la publicación del Informe de Gestión en la página web corporativa.

A través de este mecanismo, los Estados Financieros quedaron disponibles para su consulta por parte de trabajadores y demás agentes relacionados, fortaleciendo el acceso a información clara y oportuna sobre el desempeño financiero y la situación de la compañía.

Esta práctica reafirma nuestro compromiso con la transparencia y con la generación de confianza frente a la gestión económica de la organización.



Prácticas ambientales

Eficiencia energética, en el uso de agua y residuos

¿Por qué es relevante?

103-1

En coherencia con nuestro compromiso de generar un impacto positivo en el entorno, la gestión eficiente de los recursos naturales constituye un eje estratégico dentro del Sistema de Gestión Ambiental. El consumo de energía, el uso del agua y la generación de residuos representan aspectos ambientales significativos asociados a nuestras operaciones, cuya gestión adecuada contribuye a la sostenibilidad organizacional y a la mitigación de impactos ambientales.

Desde 2023, consolidamos el análisis de sedes y proyectos administrados por Joyco S.A.S. BIC, considerando el porcentaje de participación de la organización en cada uno de ellos, con el fin de identificar su incidencia real en el desempeño ambiental.

Estos aspectos ambientales se consideran materiales debido a su incidencia en la sostenibilidad organizacional, el cumplimiento normativo y la mitigación del cambio climático.

Proyectos y porcentaje de participación 2025:

Proyecto	Porcentaje de participación	Proyecto	Porcentaje de participación
AMV Caquetá	100%	Cartagena -Palestina	100%
Cartago -Calarcá	30%	Cesar Red Terciaria	50%
Cucutilla – Cornejo	50%	FAC Puerto Salgar	100%
LT Guaymaral	100%	Puerto Gaitán – Puente Arimena	50%
Redes Venecia	100%	Red Férrea Atlántico	50%
Señalización SDM	100%	Tolima Red Terciaria	50%
TM Av 68	45%	TOYO T2 S1	50%
Transversal Libertador	25%	Transversal del Sisga	100%

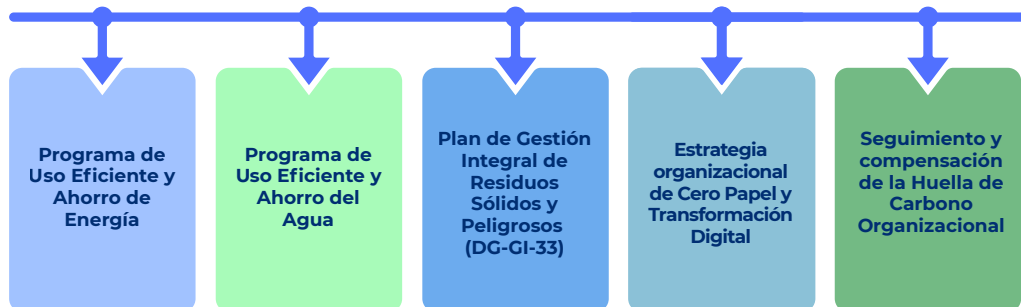
Nuestro enfoque de gestión

103-2

Durante 2025 fortalecimos el Sistema de Gestión Ambiental mediante:

- Ejecución de auditorías internas y auditorías externas de seguimiento bajo la Norma ISO 14001:2015.
- Seguimiento y actualización de la Matriz de Identificación de Aspectos y Evaluación de Impactos Ambientales.
- Medición de la huella de carbono organizacional.
- Seguimiento periódico a indicadores ambientales estratégicos (energía, combustibles, agua y residuos).
- Implementación y control de programas ambientales.

Los programas para el control y mitigación de impactos incluyen:



El seguimiento se realiza mediante análisis de tendencias históricas, variaciones porcentuales y participación por proyecto, permitiendo identificar desviaciones, riesgos y oportunidades de mejora.

Análisis de gestión

103-3

En noviembre de 2025 se realizó el seguimiento de conformidad del Sistema de Gestión Ambiental conforme a la Norma ISO 14001:2015, manteniendo la certificación SACER432031.

Recursos destinados en 2025:

- Auditorías internas: \$3.600.000
- Auditorías externas (ICONTEC): \$6.629.000

No fue necesario incrementar los recursos planificados inicialmente, garantizando el cumplimiento de los objetivos ambientales definidos.

La gestión y el seguimiento del Sistema de Gestión Ambiental se encuentran bajo la responsabilidad de la Coordinación de Gestión Integrada, quien lidera la planeación, implementación, control y mejora continua del sistema, asegurando su alineación con la estrategia organizacional, los requisitos normativos aplicables y el compromiso corporativo con la sostenibilidad.

Este proceso se articula con los responsables ambientales de los proyectos, quienes tienen a su cargo la implementación de los controles operacionales en campo, el seguimiento a los aspectos e impactos ambientales asociados a las actividades operativas y el reporte periódico de la información requerida para el análisis del desempeño ambiental.

De manera transversal, el equipo trabaja en coordinación con líderes de procesos administrativos y operativos, promoviendo la apropiación de la cultura ambiental, el uso responsable de los recursos naturales y la implementación de buenas prácticas en todos los niveles de la organización.

El desempeño del equipo es evaluado mediante el cumplimiento de indicadores ambientales, resultados de auditorías internas y externas, ejecución de programas ambientales y gestión de acciones de mejora, garantizando una gestión estructurada, basada en datos y orientada a la prevención y mejora continua.

Los resultados evidencian la eficacia del Sistema de Gestión Ambiental y su alineación con la estrategia organizacional

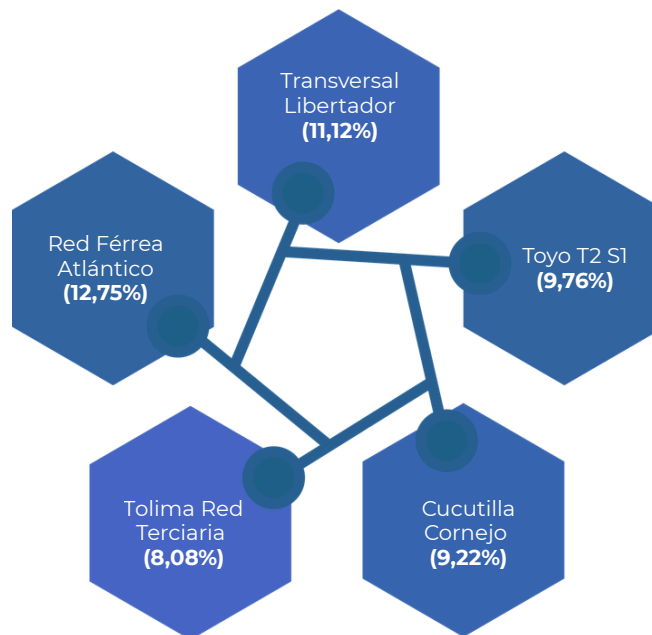
Consumo energético dentro de la organización

302-1

Combustible (ACPM y Gasolina)	
Consumo 2024	438.148 kWh
Consumo 2025	643.645 kWh
Variación	+47%

El incremento se asocia principalmente a mayores desplazamientos operativos y logística en campo, derivados de la dinámica y distribución geográfica de los proyectos. Este comportamiento responde a la naturaleza operativa del periodo y no a un aumento estructural en la intensidad energética por unidad de operación.

Los proyectos con mayor participación fueron:

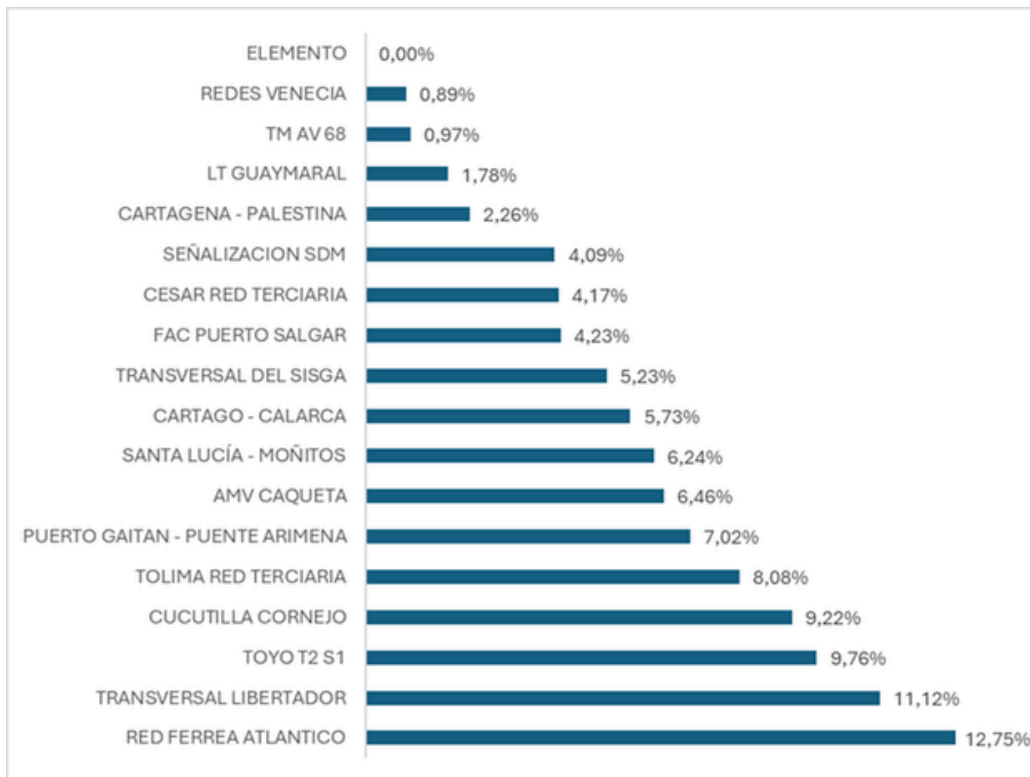


El control del consumo se realiza mediante el formato F-IN-18, diligenciado por conductores en proyectos con flota asignada.

Para la conversión de galones a kWh se mantiene el factor histórico basado en el Alternative Fuels Data Center (AFDC), considerando que un galón equivale aproximadamente a 38,7 kWh.

No se registró consumo de combustibles provenientes de fuentes renovables.

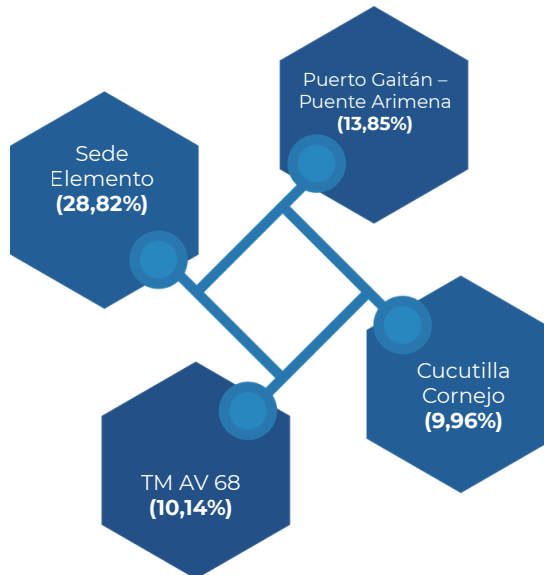
Consumo combustible por proyecto:



Electricidad	
Consumo 2024	39.781 kWh
Consumo 2025	39.002 kWh
Variación	-2%

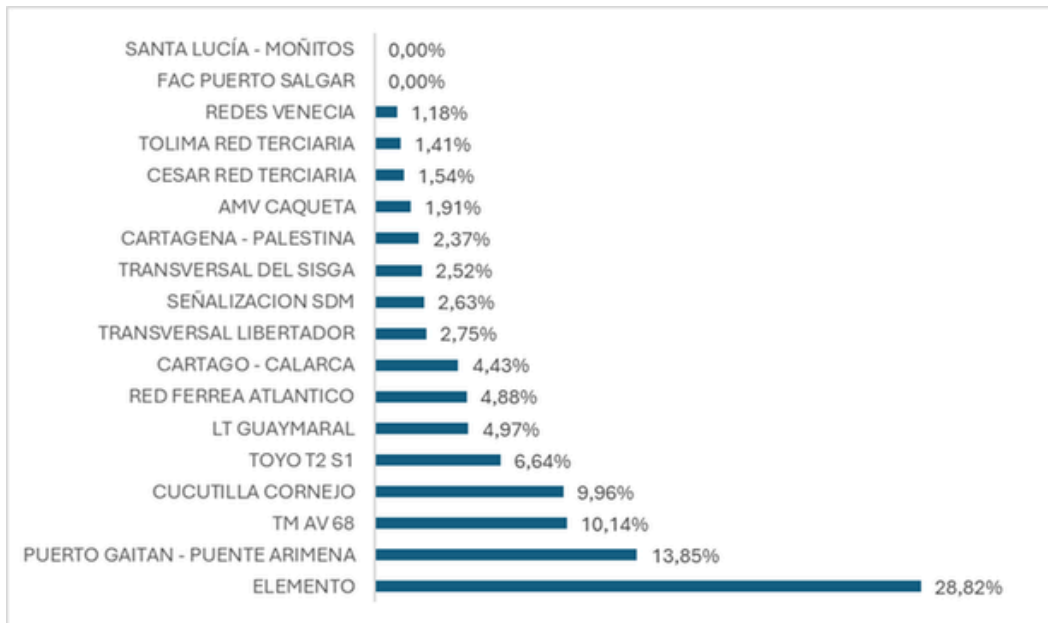
La reducción refleja estabilidad en la demanda energética operativa y posibles mejoras en eficiencia derivadas de prácticas administrativas responsables y estrategias de digitalización.

La mayor participación se concentró en:



Los datos provienen de facturación de operadores de servicio, ajustados al porcentaje de participación de Joyco.

Consumo energético por proyecto:



Consumo de agua dentro de la organización:

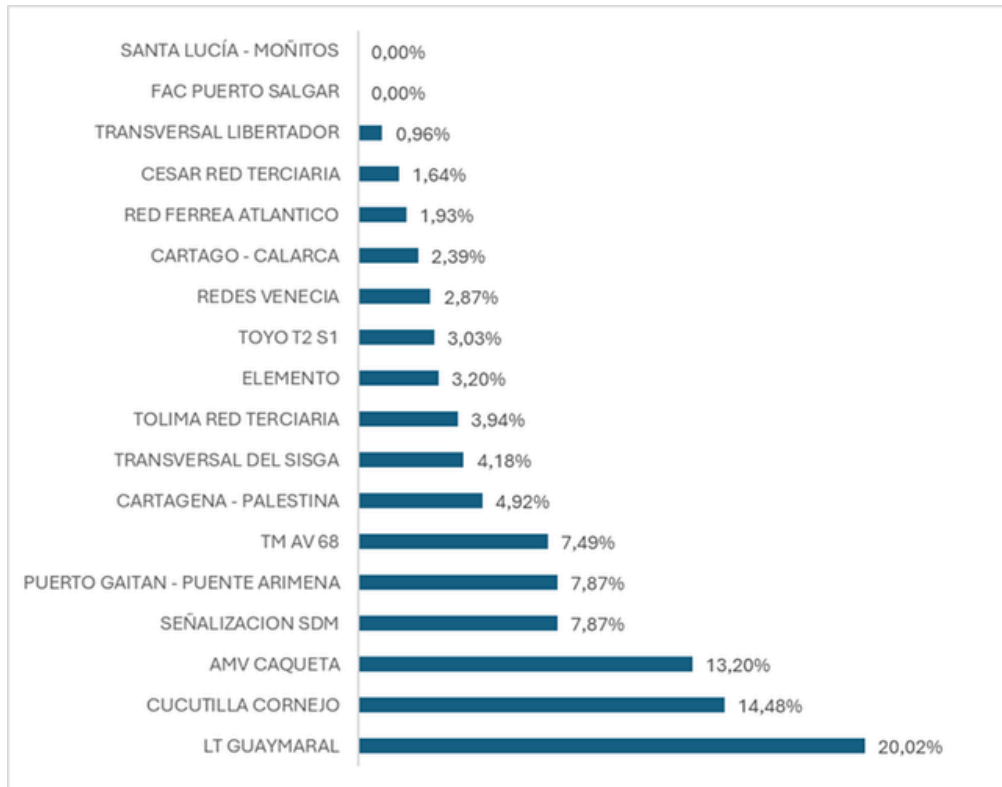
303-5

Agua	
Consumo 2024	976,43 m ³
Consumo 2025	1.219 m ³
Variación	+25%

El incremento está asociado a la dinámica operativa y requerimientos técnicos de los proyectos.

Cabe mencionar que, la información se obtiene de facturación de operadores de servicio, ajustada al porcentaje de participación.

Consumo de agua por proyecto:



De acuerdo a la gráfica anterior, los proyectos con mayor consumo fueron:

- LT Guaymaral (20,02%)
- Cucutilla Cornejo (14,48%)
- AMV Caquetá (13,20%)

Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos

306-2

En 2025 se presentó una reducción en la generación de residuos, la cual se asoció, principalmente a la implementación del Plan de Gestión Integral de Residuos Sólidos y Peligrosos DG-GI-33, específicamente con la ejecución de la estrategia de Cero Papel y la transformación digital.

Residuos	
Generación 2024	2.310,69 kg
Generación 2025	772,15 kg
Variación	-67%

Dicho plan contempla acciones como:

- Separación en la fuente.
- Clasificación y trazabilidad.
- Entrega a gestores autorizados.
- Certificación de disposición final.

Huella de Carbono Organizacional

En 2025 se realizó la medición de la huella de carbono organizacional aplicando la metodología del GHG Protocol para inventarios corporativos.

Se utilizaron factores de emisión oficiales de la UPME y potenciales de calentamiento global del IPCC (AR5), garantizando trazabilidad y confiabilidad.

En diciembre de 2025 se compensó la huella correspondiente a 2024 mediante la adquisición de 174 bonos de carbono del proyecto CHONTA COROZO REDD+, fortaleciendo la estrategia de mitigación del cambio climático.

Modelo de negocio

Compras locales

¿Por qué es relevante?

103-1

Las compras generadas por Joyco S.A.S. BIC y sus consorcios contribuyen directamente al desarrollo económico de las comunidades, municipios y zonas de influencia donde operan nuestros proyectos. A través de transacciones con proveedores locales, pequeños comercios y empresas que suministran bienes y servicios esenciales, impulsamos la economía regional y fortalecemos el tejido empresarial del país.

Durante 2025, este impacto se materializó en los 16 departamentos donde ejecutamos proyectos, así como en nuestras sedes administrativas en Bogotá: Edificio Elemento (Av. Calle 26 No. 69-76) y La Esmeralda (Calle 44B No. 57A-49). Mediante compras a proveedores locales y BIC-locales, promovimos la formalización, sostenibilidad y crecimiento de pequeñas y medianas empresas, generando empleo directo e indirecto en las cadenas productivas vinculadas a nuestra operación.

Privilegiamos relaciones comerciales basadas en el respeto a las normas laborales y de seguridad social, en coherencia con nuestro compromiso de promover un entorno empresarial responsable y equitativo.

La organización no presenta limitaciones relacionadas con la cobertura de este tema material.

Nuestro enfoque de gestión

103-2

Las compras de bienes y servicios en Joyco S.A.S. BIC se rigen por la Política de Compras (DG-CC-03) y el Procedimiento de Compras y Servicios (P-CC-01), los cuales centralizan la gestión de adquisiciones y garantizan procesos imparciales, transparentes e inclusivos, alineados con nuestros objetivos estratégicos.

Nuestra Política de Compras integra la verificación del cumplimiento de la Política de Transparencia y Ética Empresarial y promueve la contratación de proveedores locales liderados por mujeres y minorías, en coherencia con la Política y Objetivos de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente (DG-GI-22).

Durante 2025, el proceso de compras incluyó:

- Planeación de recursos priorizando la compra local.
- Definición de niveles de aprobación conforme a criterios de gobernanza y presupuesto.
- Solicitud de cotizaciones proporcionales al impacto económico de cada compra.
- Búsqueda activa de proveedores que aporten valor técnico y estratégico.
- Aplicación de debida diligencia y verificación en listas restrictivas.
- Evaluación de cumplimiento en Seguridad, Salud en el Trabajo, Medio Ambiente y requisitos legales.
- Selección basada en criterios de cumplimiento, calidad, nivel de servicio y precios razonables.
- Procesos estandarizados de contratación.
- Reevaluación y seguimiento al desempeño de proveedores según su criticidad.

Análisis de gestión

103-3, 204-1

Gasto en proveedores BIC-locales y locales

En 2025:

- El gasto con proveedores BIC-locales ascendió a \$63.847.549.
- El gasto con proveedores locales de mayor capacidad ascendió a \$2.064.483.797.

Estas compras se concentraron principalmente en dotación, seguridad industrial, servicios de suministro de personal de aseo, asesorías técnicas y servicios especializados requeridos por la naturaleza de los proyectos en ejecución.

La distribución geográfica del gasto con pequeños comercios y prestadores de servicio muestra una mayor concentración en las zonas de influencia donde operan nuestros proyectos, especialmente en Bogotá y en departamentos como Cundinamarca y Antioquia, lo cual refuerza nuestro compromiso con el desarrollo económico local.

En la siguiente tabla se puede observar la distribución del gasto en los 16 departamentos en donde tuvimos influencia con la ejecución de nuestros proyectos en 2025:

Departamento	Gasto	Departamento	Gasto
Antioquia	\$ 45.021.241	Magdalena	\$ 35.081.990
Atlantico	\$ 6.760.000	Meta	\$ 1.271.500
Boyaca	\$ 22.192.000	Norte De Santander	\$ 1.800.000
Caldas	\$ 16.256.000	Putumayo	\$ 156.303
Caqueta	\$ 64.015.937	Quindio	\$ 3.980.840
Cauca	\$ 880.900	Santander	\$ 50.409.125
Cesar	\$ 5.409.753	Tolima	\$ 12.015.916
Cundinamarca	\$ 1.859.849.841	Valle del Cauca	\$ 3.230.000
		Total general	\$ 2.128.331.346

Distribución geográfica del gasto en establecimientos de mayor capacidad:

Departamento	Gasto	Departamento	Gasto
Antioquia	\$ 141.324.262	Cundinamarca	\$ 1.873.581.320
Atlantico	\$ 4.067.000	Magdalena	\$ 477.540
Caldas	\$ 16.709.000	Valle del Cauca	\$ 3.774.791
Cesar	\$ 127.078.170		
		Total general	\$ 2.167.012.083

Proporción del gasto en compras locales

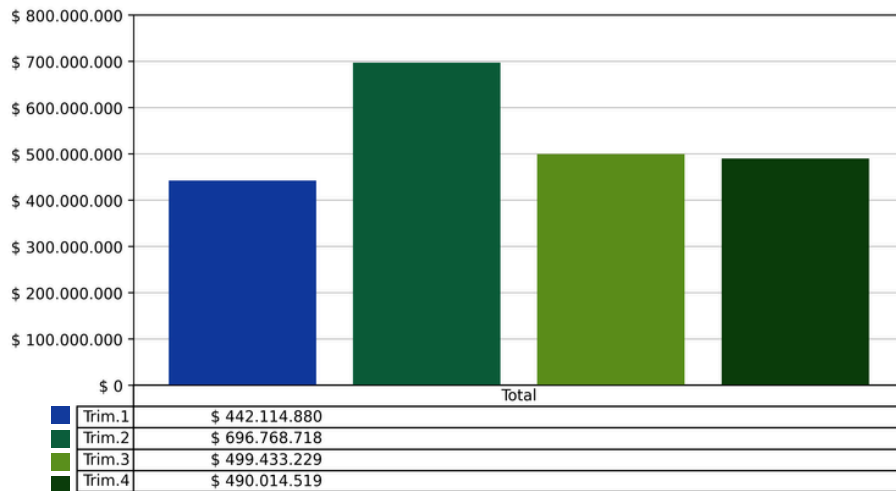
La proporción del gasto en compras locales en 2025 presentó un incremento del 17% frente a 2024, asociado a la mayor participación de servicios especializados contratados en las zonas de influencia de los proyectos.

Año	Locales	Total compras	Porcentaje
2024	\$ 2.462.683.172	\$ 7.642.013.480	\$ 0
2025	\$ 2.128.331.346	\$ 4.387.834.084	\$ 0

Como política interna, mantenemos como meta que la participación local no sea inferior al 10% del total de compras.

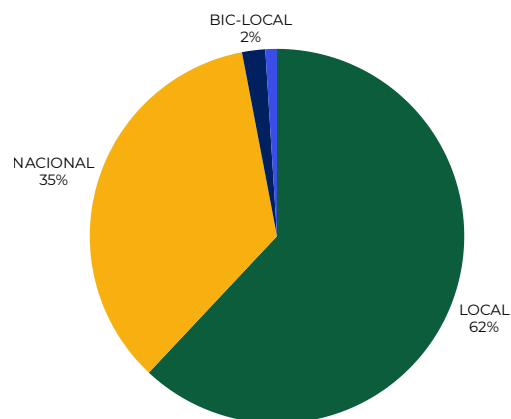
Comportamiento trimestral

El gasto en compras locales (BIC-locales y locales) mostró un comportamiento estable durante el primer, tercer y cuarto trimestre del año, con una variación significativa en el segundo trimestre, asociada a la contratación de servicios técnicos específicos requeridos por proyectos en ejecución.



Red de proveedores

En 2025, nuestra red estuvo conformada por 226 aliados comerciales, de los cuales 143 correspondieron a proveedores locales distribuidos a nivel nacional. El departamento con mayor concentración fue Cundinamarca, seguido de Antioquia y Quindío.

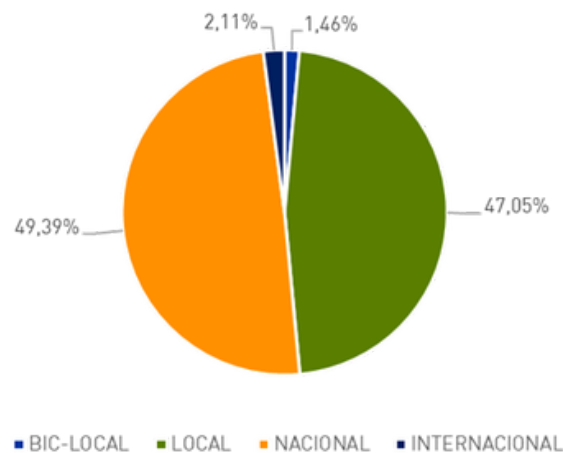


Para Joyco S.A.S. BIC, se entiende como **proveedor local** a aquellas empresas o personas naturales ubicadas dentro del perímetro urbano o rural de los proyectos -incluyendo sedes administrativas y obras ejecutadas por la compañía y sus consorcios- que cumplen integralmente los requisitos establecidos en nuestro Sistema de Gestión Integrado para su selección y contratación.

Por su parte, se clasifica como **proveedor BIC-local** a pequeños comercios o emprendimientos, liderados por mujeres y/o minorías, cuya capacidad operativa puede requerir ajustes frente a ciertos criterios estándar del proceso de compras. En estos casos, se aplican mecanismos de acompañamiento y excepciones controladas conforme al Procedimiento de Compras, con el propósito de fomentar su fortalecimiento empresarial, formalización y desarrollo sostenible, sin comprometer los principios de transparencia, legalidad y gestión del riesgo.

Tipo de proveedor	Valor
BIC-Local	\$ 63.847.549
Local	\$ 2.064.483.797
Nacional	\$ 2.167.012.083
Internacional	\$ 92.490.655
Total general	\$ 4.387.834.084

La distribución del gasto en adquisiciones durante 2025 se segmentó de la siguiente manera:



A través de la contratación de proveedores con enfoque de género -incluyendo mujeres cabeza de hogar y pequeños comercios locales- durante 2025 fortalecimos el desarrollo económico regional y la generación de oportunidades en nuestras zonas de influencia. Este enfoque permite integrar criterios sociales dentro del modelo de compras, promoviendo inclusión, equidad y dinamización del tejido empresarial local.

La distribución geográfica de estos proveedores se presenta a continuación:

Enfoque	Servicios	Cantidad	Ubicación	Proveedor
Contratación de mujeres cabeza de hogar	Suministro personal de servicios generales	4	Bogotá D.C.	Grupo Coorexpress S.A.S. / Infinity Corporation S.A.S.
			Santa Marta	Maloquin S.A.S. / Summar Procesos S.A.S.
Liderado por mujeres	Publicidad y material gráfico / Dotación Textil	2	Bogotá, D.C.	Publilink S.A.S. / Extra Dotaciones S.A.S.
Comercios Locales	Suministro de elementos de Ferretería	2	Florencia	Roca Minerales S.A.S.
			San Vicente del Caguán	Ferrecentro Svct Zomac S.A.S.

Se evidenció una ligera reducción del 8% en el número de proveedores locales frente a 2024, asociada a la especialización técnica requerida por los proyectos activos, sin afectar la participación del gasto local ni el cumplimiento de nuestra meta interna. Los proveedores BIC-locales se mantuvieron estables, reafirmando nuestro compromiso social.

En este marco, continuamos consolidando el programa **“Proveedores comprometidos con la sostenibilidad”** como una línea estratégica dentro de nuestro modelo de negocio, manteniendo la alianza con Extradotaciones S.A.S., proveedor referente cuya operación se caracteriza por la contratación de mujeres cabeza de hogar en Bogotá.

Durante el periodo evaluado, este aliado fortaleció integralmente su Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), elevando sus estándares operativos y permitiendo sostener nuestra operación nacional en dotación textil bajo criterios de calidad, cumplimiento y responsabilidad social. Esta relación comercial evidencia cómo la articulación entre desempeño técnico y enfoque social puede generar valor compartido, promoviendo empleo formal y fortaleciendo capacidades empresariales en la cadena de suministro.

Equipo responsable del proceso de compras

La gestión del proceso de compras está a cargo de la Dirección Administrativa y Financiera y la Jefatura de Compras.

El equipo está conformado por:



Su desempeño se evalúa mediante procesos anuales de evaluación y seguimiento al cumplimiento de objetivos y metas.

Proveedores con buenas prácticas ambientales

¿Por qué es relevante?

103-1

La gestión ambiental en la cadena de suministro es un componente esencial de nuestro modelo de negocio sostenible. Como organización certificada bajo la norma ISO 14001:2015, reconocemos que los impactos ambientales pueden generarse tanto en nuestras operaciones directas como en la cadena de suministro asociada a los bienes y servicios contratados, por lo que la gestión ambiental de proveedores es un componente estratégico de nuestro modelo de negocio sostenible.

Por ello, la evaluación de criterios ambientales en nuestros proveedores permite fortalecer el cumplimiento normativo, prevenir riesgos asociados a impactos ambientales significativos y promover prácticas responsables en la red de aliados comerciales que respaldan nuestra operación.

La organización no presenta limitaciones relacionadas con la cobertura de este tema material.



Nuestro enfoque de gestión

103-2

La evaluación ambiental de proveedores se integra dentro del proceso de compras y del Sistema de Gestión Integrado, mediante criterios definidos en la matriz de servicios y en el formulario de vinculación de terceros.

En 2025, los criterios ambientales representaron un

15% del peso total en la evaluación de proveedores,

considerando aspectos como:

- Cumplimiento normativo ambiental.
- Gestión y disposición adecuada de residuos.
- Implementación de controles ambientales según el tipo de servicio.
- Existencia de políticas o sistemas de gestión ambiental cuando aplique.

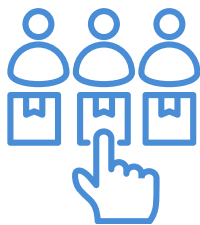
Durante el periodo se implementó un nuevo formulario integral de vinculación de terceros, como parte del fortalecimiento de los mecanismos de debida diligencia ambiental en la selección y reevaluación de proveedores, cuya actualización continuará durante 2026.

Adicionalmente, los ciclos anuales de auditoría interna y externa bajo ISO 14001:2015 contemplan la verificación del cumplimiento ambiental dentro del proceso de compras, garantizando coherencia con los lineamientos del Sistema de Gestión Ambiental.

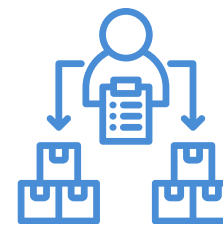
Análisis de gestión

103-3, 308-1

Durante 2025 se evaluaron 66 proveedores bajo criterios ambientales específicos según el nivel de criticidad del servicio respecto a los 226 proveedores totales, de los cuales:



El 17% (11 proveedores) correspondió a nuevos aliados evaluados y seleccionados aplicando criterios ambientales conforme a su tipo de servicio.



El 83% correspondió a proveedores cuyos servicios, por su naturaleza, no generan impactos ambientales significativos; no obstante, fueron verificados dentro del proceso estándar de evaluación.

El nivel de cumplimiento ambiental general alcanzó un 82%, evidenciando un desempeño favorable, aunque con oportunidades de mejora identificadas en ciertos grupos de servicio.

En el análisis por categoría, los proveedores de ensayos de laboratorio presentaron el menor nivel de cumplimiento (33%). Este resultado permitió identificar oportunidades de mejora específicas, particularmente en servicios especializados. Por lo que se definieron acciones de mejora y seguimiento específico para este grupo.

El nivel de cumplimiento ambiental general alcanzó un 82%, evidenciando un desempeño favorable, aunque con oportunidades de mejora identificadas en ciertos grupos de servicio.

En el análisis por categoría, los proveedores de ensayos de laboratorio presentaron el menor nivel de cumplimiento (33%). Este resultado permitió identificar oportunidades de mejora específicas, particularmente en servicios especializados. Por lo que se definieron acciones de mejora y seguimiento específico para este grupo.

Durante el periodo evaluado:

- No se registraron no conformidades ambientales asociadas a proveedores.
- No se realizaron modificaciones sustanciales al enfoque de gestión.
- Se fortalecieron los mecanismos de evaluación y trazabilidad dentro del proceso de compras.

Estos resultados reflejan la consolidación de un modelo de selección que integra criterios ambientales proporcionales al nivel de riesgo e impacto de los servicios contratados y promueven la mejora continua en la cadena de suministro con el objetivo de alinear a nuestros aliados con los compromisos ambientales de la organización.



Proveedores con buenas prácticas sociales

¿Por qué es relevante?

103-1

La gestión responsable de la cadena de suministro es un componente esencial del modelo de negocio de Joyco S.A.S. BIC. Reconocemos que las prácticas sociales de nuestros proveedores impactan directamente el bienestar de sus colaboradores, la calidad de los entornos laborales y la sostenibilidad de las regiones donde operamos.

Por ello, integrar criterios sociales en la selección, evaluación y seguimiento de proveedores nos permite promover el trabajo digno, la equidad, la inclusión y el cumplimiento normativo en materia laboral y de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), fortaleciendo el impacto positivo de nuestras operaciones en los agentes relacionados.

La organización no presenta limitaciones relacionadas con la cobertura de este tema material.



Nuestro enfoque de gestión

103-2

Durante 2025, el proceso de vinculación y evaluación de proveedores incorporó criterios sociales alineados con la normativa colombiana y con nuestro Sistema de Gestión Integrado.

Entre los principales lineamientos se incluyen:

- Verificación del cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Evaluación de criterios específicos de SST según el tipo de servicio contratado.
- Revisión de inexistencia de restricciones en listas, procesos judiciales o prácticas penalizadas.
- Socialización de nuestras políticas y manuales internos.
- Planificación de auditorías internas y externas bajo la norma ISO 45001:2018.



Adicionalmente, en agosto de 2025 se implementó en fase piloto un componente de evaluación de prácticas sociales dentro del formulario de vinculación de proveedores, incorporando criterios relacionados con:

- Igualdad de género.
- Contratación de mujeres cabeza de hogar.
- Inclusión de población afrodescendiente.
- Inclusión de personas con discapacidad.
- Prohibición del trabajo infantil y no discriminación.

Este fortalecimiento busca ampliar progresivamente el alcance del análisis social en la cadena de suministro.

Análisis de gestión y resultados 2025

103-3, 414-1

Durante el periodo evaluado se aplicaron criterios de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a 64 de los 66 proveedores evaluados, logrando un cumplimiento promedio acumulado del 88% entre aquellos con los que se realizaron adquisiciones.

Asimismo:

- No se presentaron no conformidades en materia de SST por parte de proveedores.
- No se realizaron modificaciones sustanciales al enfoque de gestión durante 2025.

En relación con el piloto de evaluación de prácticas sociales, al cierre del año se aplicó la encuesta a nueve empresas proveedoras, obteniéndose los siguientes resultados:

- El 78% manifestó aplicar principios de igualdad de género en la contratación.
- El 44% reportó contratar mujeres cabeza de hogar.
- El 11% indicó contratar población con discapacidad.

Estos resultados evidencian avances en la incorporación de criterios sociales en la cadena de suministro, así como oportunidades de mejora para ampliar el alcance y profundidad de estas prácticas en los próximos periodos.

En coherencia con nuestro propósito de construir sociedad y generar valor compartido, continuaremos fortaleciendo los mecanismos de evaluación social de proveedores, promoviendo entornos laborales seguros, inclusivos y alineados con principios de dignidad y respeto por los derechos humanos.



Prácticas laborales

Desarrollo de los trabajadores y reorientación profesional

404

¿Por qué es relevante?

103-1

En Joyco S.A.S. BIC reconocemos que nuestros trabajadores constituyen el principal motor de crecimiento y sostenibilidad de la organización. Bajo el valor corporativo de la maestría, promovemos la aplicación rigurosa del conocimiento técnico y el fortalecimiento permanente de las capacidades de nuestro equipo humano.

A través de programas de formación, certificaciones y acompañamiento académico, impulsamos el desarrollo profesional de nuestros colaboradores, fortaleciendo sus competencias y aportando simultáneamente a la calidad del servicio prestado a nuestros clientes.

Este tema material no presenta limitaciones de cobertura.



Durante 2025 se consolidó la implementación de un Software Integral de Talento Humano, que incluye módulos de desempeño y capacitación, permitiendo:

- Diseñar evaluaciones de desempeño estructuradas.
- Detectar brechas de conocimiento de manera sistemática.
- Gestionar el Plan Anual de Capacitaciones.
- Ofrecer acceso voluntario a la Academia Joyco, con cursos en habilidades blandas, innovación, instructivos organizacionales y actualización técnica.
- Garantizar trazabilidad y medición del impacto formativo.

Este sistema fortaleció la gestión basada en datos y permitió integrar el desarrollo individual con las necesidades organizacionales.



Política de apoyo económico para formación

Como parte de nuestro compromiso con el crecimiento profesional, mantenemos vigente la Política de Apoyo Económico para Capacitación y Desarrollo, la cual establece lineamientos transparentes y equitativos para que los colaboradores puedan acceder a educación continua y formación formal.

En 2025 se fortalecieron alianzas estratégicas para ampliar oportunidades de formación:

Fundación Universitaria Compensar

- Descuentos entre el 10% y el 40% en programas tecnológicos, pregrados y posgrados.
- Posibilidad de postulación a becas de hasta el 75% para estudiantes con promedio igual o superior a 3,5.
- 1 colaboradora culminó su especialización bajo este convenio.
- 29 colaboradores se certificaron en el curso de Power BI (03/07/2025 – 28/08/2025) bajo el Programa Propulsor.

28 colaboradores certificados en Excel Avanzado
SENA

22 colaboradores certificados
Metodología BIM

Diplomados especializados

6 colaboradoras participaron en programas de formación avanzada:

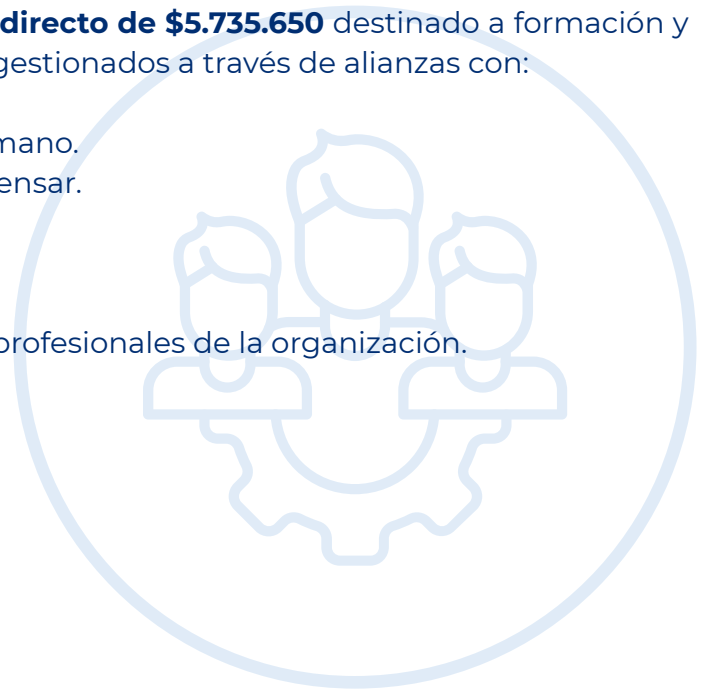
- **1 colaboradora cursó el Diplomado Anticorrupción** basado en ISO 37001 (25% financiado por la compañía y 75% gestionado con apoyo del intermediario ante la ARL MGCA).
- **5 colaboradoras realizaron el Diplomado en Auditoría Interna ISO 45001:2018** con énfasis en gestión del riesgo psicosocial ISO 45003:2021 (gestionado con ARL SURA).
- **1 colaboradora realizó el curso en Estrategias de Financiación Territorial** (Obras por Impuestos), financiado en un 100% por la compañía.

Estas acciones reflejan una estrategia formativa orientada tanto a fortalecer competencias técnicas críticas como a robustecer la cultura ética, de cumplimiento y gestión de riesgos.

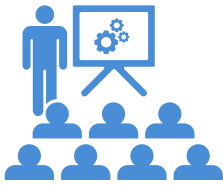
Ejecución presupuestal y gobernanza

Durante 2025 se ejecutó **un presupuesto directo de \$5.735.650** destinado a formación y desarrollo, complementado con recursos gestionados a través de alianzas con:

- Proveedor del Software de Talento Humano.
- Caja de Compensación Familiar Compensar.
- ARL SURA.
- Cámara de Comercio de Bogotá.
- Intermediario de seguros MGCA.
- Capacitaciones internas lideradas por profesionales de la organización.



El programa de capacitación, entrenamiento y desarrollo de 2025 contó con 4 pilares:



Comunicación

Capacitaciones transversales conforme la estrategia corporativa en temas como: El juego de la vida y el trabajo, liderazgo jugando Lego y políticas internas.



Balance entre vida personal y laboral

Programa de salud mental, risoterapia, manejo del estrés, taller mi cuento es el buen trato.



Desarrollo profesional

Liderazgo involucrado, se divulgan los estados financieros.



Comunidad / Participación

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

La gobernanza del proceso se estructura así:

- Gerencia General: aprobación del presupuesto.
- Dirección Administrativa y Financiera: diseño estratégico del plan anual.
- Jefatura de Talento Humano: ejecución del plan.
- Profesional de Talento Humano: seguimiento operativo y medición de resultados.

El cumplimiento de estas responsabilidades es evaluado dentro del proceso anual de evaluación de desempeño (diciembre 2025 – febrero 2026).

Cumplimiento del plan anual

Para 2025 se estableció como meta ejecutar el **80% del Plan Anual de Capacitación.**



El resultado alcanzado fue del 84%, superando el objetivo establecido.



El indicador de cobertura del programa alcanzó el 76%, evidenciando un impacto significativo en la población trabajadora.

Proyección 2026

Para 2026 se continuará fortaleciendo:

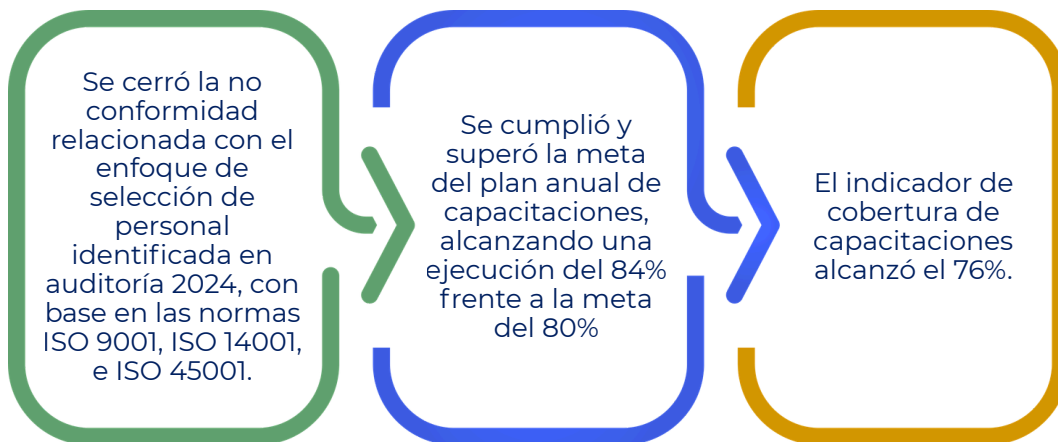
- Cursos de corta duración en alianza con el software de Talento Humano.
- Convenios con ARL SURA, CCF Compensar y Cámara de Comercio de Bogotá.
- Formación en habilidades técnicas específicas por área.
- Apoyo económico para estudios superiores bajo criterios de equidad y meritocracia.

Estas acciones garantizan la continuidad del desarrollo profesional y la alineación entre crecimiento individual y sostenibilidad organizacional.

Análisis de gestión

103-3

En 2025:



Media de horas de formación al año por empleado

404-1

Durante 2025 se registraron 6.586 horas totales de capacitación, evidenciando un incremento significativo frente al periodo anterior.

Las capacitaciones se focalizaron especialmente en habilidades blandas, innovación digital, certificaciones técnicas y fortalecimiento de competencias estratégicas, tácticas y operativas.

Categoría del Cargo	Género	Promedio horas capacitación
Gerente General	Mujeres	185,5
Gerente General	Hombres	0
Director	Mujeres	212,5
Director	Hombres	589,5
Jefe/Coordinador	Mujeres	855
Jefe/Coordinador	Hombres	677
Especialista	Mujeres	292
Especialista	Hombres	161
Profesional/Analista	Mujeres	684,5
Profesional/Analista	Hombres	563,5
Auxiliar/Asistente	Mujeres	555,5
Auxiliar/Asistente	Hombres	841,5
Operativos	Mujeres	537
Operativos	Hombres	178,5
Aprendizaje	Mujeres	134
Aprendizaje	Hombres	119
Total		6586

Año	F	M	Promedio horas
2021	76	81	157
2022	1059	969	2028
2023	1644	1891	3535
2024	418	653	1071
2025	3456	3130	6586

Desde el año 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 6.586 horas al año.**

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

Nivel de Cargo	Género	Promedio horas capacitación
Estratégico	Mujeres	398
Estratégico	Hombres	589,5
Táctico	Mujeres	1831,5
Táctico	Hombres	1401,5
Operativo	Mujeres	1092,5
Operativo	Hombres	1020
Aprendizaje	Mujeres	134
Aprendizaje	Hombres	119
Total		6586

Programas para mejorar aptitudes y transición

404-2

En coherencia con nuestro compromiso de fortalecer las capacidades técnicas, digitales y humanas de nuestros colaboradores, durante 2025 implementamos programas orientados al desarrollo integral, la adaptación a entornos digitales y el acompañamiento en las distintas etapas del ciclo laboral.

Estas iniciativas no solo promueven la actualización de competencias frente a los retos del entorno empresarial, sino que también priorizan el bienestar emocional y la transición responsable hacia nuevas etapas profesionales:

Innovación digital

74 colaboradores

participaron en capacitaciones en IA, uso de ChatGPT y ciberseguridad.

Programa de salud mental

116 colaboradores

participaron en actividades relacionadas con manejo del estrés y bienestar emocional.

Programa de Retiro Consciente

Se fortaleció el acompañamiento a colaboradores pensionados y próximos a pensionarse, así como a quienes se desvinculan, mediante herramientas prácticas para empleabilidad.

Estas iniciativas consolidan una estrategia integral de desarrollo profesional y bienestar psicológico.

Equilibrio personal, laboral y flexibilidad

¿Por qué es relevante?

103-1

En Joyco S.A.S. BIC reconocemos que el bienestar de nuestros colaboradores es un factor determinante para la sostenibilidad organizacional, la productividad y la atracción de talento. Promover el equilibrio entre la vida personal y laboral fortalece la motivación, el compromiso y el sentido de pertenencia, contribuyendo a una cultura basada en la confianza, la corresponsabilidad y la innovación.

Este tema material impacta a todos nuestros colaboradores, especialmente al personal administrativo bajo modalidad de alternancia y teletrabajo. No presenta limitaciones en su cobertura.



Nuestro enfoque

103-2

Nuestro enfoque se fundamenta en el Reglamento Interno de Trabajo, que establece lineamientos claros sobre horarios flexibles, modalidad de alternancia y teletrabajo, promoviendo condiciones que favorezcan el bienestar integral.

En 2025 se divulgó la Adenda No. 2 al Reglamento Interno de Trabajo, mediante la cual se redujo la jornada laboral a 46 horas semanales, se reiteraron los esquemas de flexibilidad horaria y se fortaleció la modalidad de teletrabajo.

Para garantizar condiciones seguras de trabajo en casa, la ARL realizó 48 visitas domiciliarias durante el año, verificando el cumplimiento de estándares de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, se actualizaron los documentos contractuales de teletrabajo para el personal corporativo.

La gobernanza del teletrabajo se estructura así:



Adicionalmente, mediante el Software de Talento Humano, realizamos mediciones periódicas de clima organizacional para asegurar información confiable que permita la toma de decisiones basada en datos.

Acciones implementadas en 2025

1. Modalidad de alternancia

El modelo de alternancia (dos días en oficina y tres en casa) benefició a **62 colaboradores** durante 2025. En promedio diario:



30 personas
trabajaron desde
oficina



22 personas
desde casa

Este esquema ha contribuido a la atracción de talento y a la reducción del ausentismo, el cual se ubicó en 1% de los días laborados.

2. Horarios flexibles

Desde 2018 implementamos horarios flexibles contemplados en el Reglamento Interno de Trabajo.

Horario habitual en Bogotá:

- Lunes a jueves: 7:30 a.m. – 5:30 p.m.
- Viernes: 7:30 a.m. – 4:30 p.m.
- 1 hora de alimentación

Adicionalmente, los colaboradores pueden concertar horarios alternativos con su jefe inmediato, dentro de las opciones definidas institucionalmente:

De Lunes a Jueves

Ingreso: 6:30 a.m.

Salida: 4:30 p.m.

Viernes

Ingreso: 6:30 a.m.

Salida: 3:30 p.m.

Hora de alimentación:

Una hora

Opción 1



Opción 2



De Lunes a Jueves

Ingreso: 8:30 a.m.

Salida: 6:30 p.m.

Viernes

Ingreso: 8:30 a.m.

Salida: 5:30 p.m.

Hora de alimentación:

Una hora

Medición del bienestar y clima organizacional

Building Happiness 2025 – Buk

En mayo de 2025 participamos por primera vez en la medición regional de Building Happiness que Buk realiza en 4 países latinoamericanos, a más de 1.051 empresas y a más de 117.000 colaboradores y en Colombia mide a 270 empresas categorizadas en pequeñas, medianas y grandes, a más de 30.000 colaboradores.



Esta medición evalúa:

Bienestar
Compromiso
Valoración
Sostenibilidad
Liderazgo

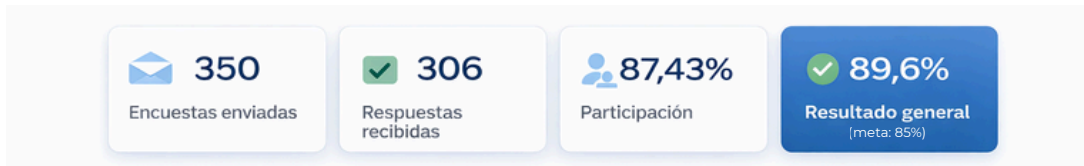
Resultados destacados:

Categoría: Empresa mediana
Ranking: 23 de 55 empresas
Resultado global (NHS): 83%
Participación: 94,3%
Certificación recibida: Lugar de Trabajo Feliz 2025

Este resultado refleja una percepción positiva frente a la experiencia laboral integral.

Encuesta de Clima Organizacional 2025

En noviembre se realizó la medición interna con:



La encuesta evaluó 11 categorías y 4 preguntas abiertas, manteniendo coherencia metodológica con 2024 para asegurar comparabilidad.

Los resultados más destacados se concentraron en:

- Bienestar general
- Diversidad e inclusión
- Condiciones de trabajo
- Comunicación
- Reconocimiento
- Trabajo colaborativo

El cumplimiento y superación de la meta evidencian la efectividad de las acciones implementadas en materia de flexibilidad y bienestar.

Análisis de gestión

103-3

Durante 2025 consolidamos un modelo de flexibilidad laboral que integra reducción de jornada, alternancia, horarios flexibles y medición continua del clima organizacional.

Los indicadores de participación, satisfacción y ausentismo muestran coherencia entre la estrategia implementada y la percepción positiva de los colaboradores. La certificación en Building Happiness y el resultado superior al 89% en clima organizacional refuerzan nuestro compromiso con un entorno laboral equilibrado y sostenible.

Para 2026 continuaremos fortaleciendo estos esquemas, manteniendo el monitoreo periódico y ajustando las estrategias de bienestar conforme a los resultados obtenidos.

Desplazamiento sostenible de los colaboradores

¿Por qué es relevante?

103-1

En Joyco S.A.S. BIC promovemos prácticas que contribuyan al bienestar integral de nuestros colaboradores y a la sostenibilidad ambiental. En este marco, implementamos la iniciativa BiciJoyco, orientada a incentivar el uso de medios de transporte ambientalmente sostenibles para el desplazamiento hacia nuestras sedes administrativas en Bogotá (Edificio Elemento y La Esmeralda).

Esta iniciativa busca:

- Contribuir a la movilidad sostenible de la ciudad.
- Reducir la huella de carbono asociada al transporte.
- Promover hábitos saludables entre los colaboradores.
- Generar ahorro económico para quienes adoptan este medio de transporte.



El beneficio aplica al personal de las sedes administrativas en Bogotá y no presenta limitaciones en su cobertura dentro de este grupo.

Nuestro enfoque

103-2

BiciJoyco establece un incentivo claro y medible: los colaboradores que asistan a la oficina en bicicleta durante 10 días hábiles consecutivos en el mes reciben medio día libre remunerado. Este beneficio no es acumulable entre meses y busca incentivar la constancia en la práctica.

Para garantizar su adecuada implementación:

- La **Profesional de Talento Humano** realiza el seguimiento mensual.
- La **Dirección Administrativa y Financiera** y la **Jefatura de Talento Humano** supervisan la aplicación del beneficio y su correcta asignación.
- El registro y control se realizan a través del **Software de Talento Humano**, en el módulo de nómina.
- Adicionalmente, ambas sedes administrativas cuentan con espacios de parqueadero gratuito para bicicletas, facilitando condiciones seguras y adecuadas para su uso.



Análisis de gestión

103-3

Durante 2025, el beneficio BiciJoyco fue otorgado a 4 colaboradores, acumulando un total de:



170 días de desplazamiento en bicicleta



8,5 días libres remunerados otorgados

El mes con mayor participación fue noviembre, con **30 días acumulados en bicicleta y 1,5 días otorgados como incentivo**. Así fue el comportamiento mensual y por género:

Mes	Femenino	Masculino	Total días Otorgados	Total días en Bici
Enero	0	1	0,5	10
Febrero	0	1	0,5	10
Marzo	1	1	1	20
Abril	1	1	1	20
Mayo	1	0	0,5	10
Junio	1	0	0,5	10
Julio	1	0	0,5	10
Agosto	1	0	0,5	10
Septiembre	1	0	0,5	10
Octubre	2	0	1	20
Noviembre	2	1	1,5	30
Diciembre	1	0	0,5	10
Total	12	5	8,5	170

Aunque el número de beneficiarios es aún reducido, la iniciativa refleja nuestro compromiso con la movilidad sostenible y la promoción de hábitos saludables dentro de la organización. **El seguimiento mensual y las mediciones semestrales permiten evaluar su evolución y proyectar estrategias de fortalecimiento para 2026, buscando ampliar la participación y maximizar su impacto ambiental y social.**

Prácticas con la comunidad

Voluntariado y alianzas con organizaciones sociales

¿Por qué es relevante?

103-1

Como empresa BIC, Joyco S.A.S. BIC reconoce su responsabilidad de contribuir activamente al desarrollo social de las comunidades, especialmente aquellas en condición de vulnerabilidad. Nuestro compromiso social se materializa a través de alianzas con fundaciones que trabajan por la educación, el bienestar y la formación de niños, adolescentes y jóvenes.

Desde 2021 hemos consolidado una línea de acción orientada a apoyar organizaciones sin ánimo de lucro que promueven oportunidades de desarrollo integral, fortaleciendo el acceso a la educación superior y mejorando las condiciones psicosociales de poblaciones vulnerables.

En 2025 mantuvimos y fortalecimos nuestras alianzas con:



Este tema material no presenta limitaciones en su cobertura y responde a una decisión voluntaria alineada con nuestro propósito organizacional y valores corporativos.

Nuestro enfoque de gestión

103-2

Nuestra gestión comunitaria se desarrolla bajo un enfoque de:

- Aporte económico estructurado
- Voluntariado corporativo
- Acompañamiento institucional
- Seguimiento y trazabilidad del impacto

Aunque no contamos con una política independiente específica para voluntariado, nuestras acciones se enmarcan en la Política Organizacional DG-GI-09 y en la directriz de la Gerencia General.

La gobernanza del programa es la siguiente:



Los recursos destinados incluyen:



Aportes financieros directos



Horas de voluntariado de colaboradores



Donaciones en especie



Acompañamiento técnico (por ejemplo, apoyo desde el área TIC)

Fundación Acres – Plan Padrinos

103-2

La Fundación Acres, vinculada a la Cámara Colombiana de la Infraestructura, tiene como propósito apoyar a estudiantes de ingeniería con alto desempeño académico y limitaciones económicas.

Modalidades de apoyo:

1. Aporte económico semestral para sostenimiento universitario.
2. Formación complementaria en habilidades y toma de decisiones.

Gestión 2025:

- Selección de estudiantes tras proceso de caracterización y entrevista.
- Apoyo a estudiantes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional de Manizales.
- Seguimiento académico semestral (avance en pensum y promedio).
- Compromiso de acompañamiento durante toda la carrera (incluyendo posible semestre adicional para grado).

\$755.628

Aporte económico 2025



Este programa contribuye al fortalecimiento del talento joven que, en el futuro, aportará al desarrollo del sector de infraestructura del país.

Fundación Amigos de Jesús y María

La Fundación trabaja por el desarrollo integral de la primera infancia y adolescencia en condición de vulnerabilidad en la localidad de Kennedy, Bogotá.

Líneas de apoyo 2025:

1. Aporte económico mensual destinado al sostenimiento de la biblioteca comunitaria.
2. Donaciones en especie.
3. Donación económica conmemorativa en memoria de la Sra. Luz María Jaramillo Q.E.P.D.
4. Donación de dos mercados completos para madres cabeza de hogar.
5. Apoyo técnico desde el área TIC para actualización de software.

\$13.000.000
Aporte económico 2025



Estas acciones fortalecen las condiciones educativas y psicosociales de niños, jóvenes y familias en situación de vulnerabilidad.

Inversión social 2025

\$13.000.000

Fundación Amigos de Jesús y María

\$755.628

Fundación Acres

\$13.755.628

Total donaciones 2025

Adicionalmente, se realizaron donaciones en especie y horas de voluntariado corporativo.

Análisis de gestión

103-3

En 2025 consolidamos una estrategia de apoyo social basada en relaciones de largo plazo, trazabilidad del aporte y seguimiento a beneficiarios.

El impacto de nuestras alianzas se refleja en:

- Permanencia universitaria de estudiantes de ingeniería con limitaciones económicas.
- Sostenimiento de servicios educativos comunitarios.
- Fortalecimiento de condiciones psicosociales en población vulnerable.
- Participación de colaboradores en acciones solidarias.

Más allá del aporte económico, estas iniciativas fortalecen la cultura organizacional, promoviendo en nuestros colaboradores valores de generosidad, empatía y compromiso social.

Para 2026 proyectamos mantener estas alianzas y evaluar oportunidades para ampliar el alcance del voluntariado corporativo, fortaleciendo la medición de impacto social en nuestras zonas de influencia.

Mecanismos formales de queja, reclamación y ética empresarial

Joyco S.A.S. BIC cuenta con mecanismos formales que permiten a clientes, colaboradores, proveedores y demás partes interesadas presentar quejas, solicitudes, sugerencias o inquietudes relacionadas con nuestros servicios y operaciones.

El procedimiento '**Atención a quejas, solicitudes o sugerencias**' (P-GI-04) establece los lineamientos para recibir, registrar, evaluar y responder de manera oportuna estas comunicaciones, integrándolas al Sistema de Gestión Integrado bajo un enfoque de mejora continua.

Adicionalmente, la organización dispone de un Canal Ético, descrito en el capítulo de Gobierno Corporativo, a través del cual se pueden reportar situaciones relacionadas con incumplimientos normativos, conflictos de interés o conductas contrarias a nuestros principios de transparencia y ética empresarial. Este canal garantiza confidencialidad, tratamiento imparcial y la prohibición de represalias.

Los resultados derivados de estos mecanismos son analizados periódicamente con el fin de fortalecer nuestros controles internos, mitigar riesgos y consolidar una cultura organizacional basada en la integridad.



Compromiso continuo

Durante 2025, Joyco S.A.S. BIC consolidó un modelo de gestión que integra el desempeño técnico con el impacto social, ambiental y ético, reafirmando su compromiso como empresa BIC con la generación de valor sostenible para todos sus grupos de interés.

A lo largo del año fortalecimos nuestras prácticas de gobierno corporativo, promovimos el desarrollo integral de nuestros colaboradores, impulsamos el crecimiento económico local mediante compras responsables, apoyamos iniciativas comunitarias orientadas a la educación y la primera infancia, y mantuvimos mecanismos formales de transparencia y mejora continua.

Cada uno de estos componentes refleja una convicción clara: la sostenibilidad no es un complemento de la estrategia, sino parte esencial de nuestra forma de hacer empresa. Nuestro propósito trasciende la ejecución de proyectos de infraestructura. Buscamos generar confianza, impulsar oportunidades y contribuir activamente al desarrollo de las regiones donde operamos, integrando criterios de responsabilidad social, eficiencia operativa y ética empresarial.

Con la experiencia adquirida y los aprendizajes del periodo, proyectamos el 2026 como un año de consolidación y fortalecimiento de nuestros estándares, ampliando el alcance de nuestras prácticas responsables y profundizando la medición de impacto en todos los frentes.

Joyco reafirma así su compromiso de seguir construyendo infraestructura con propósito, integrando excelencia técnica, impacto social y transparencia como pilares de su sostenibilidad.



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 2025, con una periodicidad de publicación anual.

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

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

102-55

GRI Standards Disclosures	Número de página PDF	Parte omitida	Motivo de la omisión	Explicación de la omisión
Estrategia				
102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	4, 5			
Ética e integridad				
102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	13, 14, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28			
Gobernanza				
102-18 Estructura de gobernanza	12, 15, 16,			
Prácticas para la elaboración de informes				
102-46 Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	18, 19, 20, 21			
102-47 Lista de los temas materiales	20, 21			
102-48 Reexpresión de la información	82			
102-49 Cambios en la elaboración de informes	82			
102-50 Periodo objeto del informe	82			
102-51 Fecha del último informe	82			
102-52 Ciclo de elaboración de informes	82			
102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	82			
102-55 Índice de contenidos GRI	83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90			
102-56 Verificación externa	35			

102-55

GRI Standards Disclosures	Número de página PDF	Parte omitida	Motivo de la omisión	Explicación de la omisión
Estándares temáticos				
Serie 200 (temas económicos)				
Prácticas de adquisición				
GRI 103: Enfoque de Gestión				
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	42			
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	42, 43, 44			
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	45, 46, 47, 48			
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	32			
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	33			
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	34			
GRI 302: Energía 2016				
302-1 Consumo energético dentro de la organización	35, 36, 37, 38			
Agua y fluidos				
GRI 103: Enfoque de Gestión				
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	32			
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	33			
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	34			

102-55

GRI Standards Disclosures	Número de página PDF	Parte omitida	Motivo de la omisión	Explicación de la omisión
GRI 303: Agua y efluentes 2018				
303-5 Consumo de agua	38, 39			
Residuos				
GRI 103: Enfoque de Gestión				
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	32			
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	33			
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	34			
GRI 306: Residuos 2020				
306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	39, 40			
Evaluación ambiental de proveedores				
GRI 103: Enfoque de Gestión				
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	49			
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	50			
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	51, 52			
Serie 400 (temas sociales)				
Formación y enseñanza				
GRI 103: Enfoque de Gestión				
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	57			
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	59, 60, 61, 62, 63, 64, 65			
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	57, 58			

102-55

GRI Standards Disclosures	Número de página PDF	Parte omitida	Motivo de la omisión	Explicación de la omisión
GRI 404: Formación y enseñanza 2016				
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	65			
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016				
308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	51			
Evaluación social de los proveedores				
GRI 103: Enfoque de Gestión				
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	53			
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	54			
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	55			
GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016				
414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	53			
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	71			

102-55

GRI Standards Disclosures	Número de página PDF	Parte omitida	Motivo de la omisión	Explicación de la omisión
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	66			
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	67			
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	68, 69, 70			
Modalidad Alternancia	68			
Horarios Flexibles	68			
Prácticas con las comunidades				
GRI 103: Enfoque de Gestión				
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	75			
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	76			
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	77, 78, 79			
Apoyo económico	79			
Divulgación de los Estados Financieros				
GRI 103: Enfoque de Gestión				
103-1 Explicación del tema material y su cobertura				
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes				
103-3 Evaluación del enfoque de gestión				
Mecanismos de divulgación				



Informe de Gestión

2025

BIC
102-1, 102-5