

Renault Plan Rombo

RENAULT
PLAN ROMBO

te acerca a tu próxima meta



Reporte sostenibilidad 2025

VIGILADO



SUPERINTENDENCIA
DE SOCIEDADES



Tabla contenido

Declaración de la estrategia de sostenibilidad.....	3
Carta de la representante legal.....	5
Resumen de cifras 2025.....	8
¿Quiénes somos y que hacemos?.....	11
Nuestros grupos de interés.....	17
Construimos nuestra sostenibilidad.....	20
Enfoque ambiental.....	21
Enfoque social.....	30
Enfoque Compliance.....	41
Índice GRI.....	50-52

El presente informe anual comparte con los grupos de interés los principales resultados de la gestión de PLAN ROMBO S.A. durante el año 2025. La información reportada corresponde exclusivamente a la operación de la compañía en Colombia y no incluye datos consolidados de otras empresas del Grupo Renault. El contenido fue revisado y aprobado por la Gerencia General y la Junta Directiva.

A lo largo del documento, la referencia al Grupo Renault corresponde a la organización a nivel global, mientras que PLAN ROMBO hace referencia específicamente a la filial del Grupo Renault en Colombia.

Este documento constituye el segundo Reporte de Sostenibilidad de PLAN ROMBO y presenta los avances y resultados alcanzados en materia económica, social y ambiental durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025. En cumplimiento del criterio GRI (2-4), se informa que no se identificaron errores, ajustes significativos ni modificaciones respecto a la información reportada para el período 2024.





El informe fue elaborado con base en los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI), específicamente el GRI 1: Fundamentos 2021.

(2-3) Para obtener información adicional o realizar consultas relacionadas con este informe, se encuentran disponibles los siguientes canales de contacto:

 paula-andrea.barrientos@renault.com

 maria-alejandra.garcia-acevedo@renault.com

Línea gratuita nacional: **018000 519333**

WhatsApp: **317 665 0911**

Dirección: **Calle 26 #92-32, Torre 2, complejo empresarial WeWork, oficina 5-105,**

Bogotá, Colombia.





**RENAULT
PLAN ROMBO**

te acerca a tu próxima meta



Carta de la gerente representante legal

resumen 2025



(2-22) Carta de la gerente - representante legal

Declaración sobre la estrategia de desarrollo

(Resumen 2025)

Contar con un vehículo en Colombia representa una ventaja significativa para la movilidad, y la calidad de vida.

En un país con una geografía diversa tener transporte propio permite mayor autonomía, ahorro de tiempo y acceso a más oportunidades laborales, educativas y comerciales.

El autofinanciamiento ha emergido como como una solución inclusiva y accesible permitiendo que muchas personas cumplan su meta de tener su propio vehículo. No es un sustituto total del crédito, pero sí un pilar complementario clave del ecosistema de movilidad y financiación en Colombia.

Es una alternativa basada en la colaboración y el esfuerzo conjunto, donde se destacan los principales beneficios:

- 1. Accesibilidad financiera:** Permite a personas sin historial crediticio o con dificultades para acceder a préstamos bancarios adquirir un vehículo sin endeudarse con altas tasas de interés.
- 2. Fomento del ahorro:** Al ser un sistema basado en aportes mensuales, promueve la cultura del ahorro y la planificación financiera.
- 3. Inclusión social:** Democratiza el acceso a la movilidad, permitiendo que más colombianos puedan mejorar su calidad de vida y oportunidades laborales.
- 4. Transparencia y seguridad:** Estos planes están regulados por la Superintendencia de Sociedades y administrados por fiduciarias, garantizando la protección de los participantes.

En Plan Rombo, alternativa de autofinanciamiento del grupo Renault en Colombia, en 2025 cumplimos 15 años de operación. Plan Rombo ha sido mucho más que un plan: ha sido un aliado constante para miles de colombianos.

Para esto, hemos trabajado en las siguientes palancas:



(2-22) Carta de la gerente - representante legal

Expansión

Ampliar la cobertura de Plan Rombo y llegar a más ciudades no es solo una estrategia de crecimiento, es una decisión de impacto social. Cada punto que incorporamos representa una oportunidad para que más personas accedan a la movilidad, sin importar dónde vivan.

En 2025 terminamos con presencia en 11 ciudades (+2 vs 2024)

Este crecimiento ha sido posible gracias al trabajo conjunto con nuestros concesionarios aliados, quienes han sido protagonistas fundamentales en la expansión del Plan y han permitido llevar nuestra propuesta a nuevas ciudades, construir confianza y acercar soluciones de ahorro planificado a más familias.

Digitalización del servicio: Se han implementado canales de atención digital, telefónica y presencial, mejorando la proximidad con el cliente

Adaptación a nuevas regulaciones y condiciones del mercado: ha exigido ajustes constantes en los procesos internos y en la oferta de planes.

Responsabilidad social y ambiental: En nuestro modelo de autofinanciamiento no solo trabajamos por la inclusión y el acceso a oportunidades, sino que también generamos un impacto tangible en el desarrollo del país. Durante 2025, con la apertura en diferentes ciudades, hemos contribuido activamente a la creación de empleo formal, fortaleciendo las economías locales y brindando nuevas oportunidades laborales a cientos de familias. Como valor agregado, nuestros planes ofrecen acceso a vehículos híbridos y eléctricos, que en 2025 alcanzaron el 8% del total de entregas, reflejando nuestra apuesta por la movilidad sostenible.

Para 2026, hay factores que impulsan el potencial de Plan Rombo en Colombia: Macroeconómicos, demográficos y sociales, mercado y producto. Así mismo tenemos retos a considerar: Educación del mercado à Continuar en la educación financiera y construcción de confianza.

Plan Rombo continuará con las prioridades: Generar valor en el ecosistema Renault, nos comprometemos con la satisfacción clientes (internos y externos) y fortalecemos el mercado de autofinanciamiento en el país (atraer, mantener, posicionar)

Nuestro compromiso desde Plan Rombo es impulsar un modelo que no solo genere acceso a vehículos, sino que también refuerce la educación financiera y promueva prácticas éticas en el mercado. Así podremos seguir construyendo un sector automotor, accesible y sostenible para todos.

VIGILADO



SUPERINTENDENCIA
DE SOCIEDADES

**RENAULT
PLAN ROMBO**

te acerca a tu próxima meta



Plan Rombo en cifras 2025

VIGILADO



SUPERINTENDENCIA
DE SOCIEDADES

(2-1) Detalles organizacionales

Empleados: 199 empleados
directos (Administrativos 43 – Comercial 156)

Cobertura geográfica

Suscriptores activos

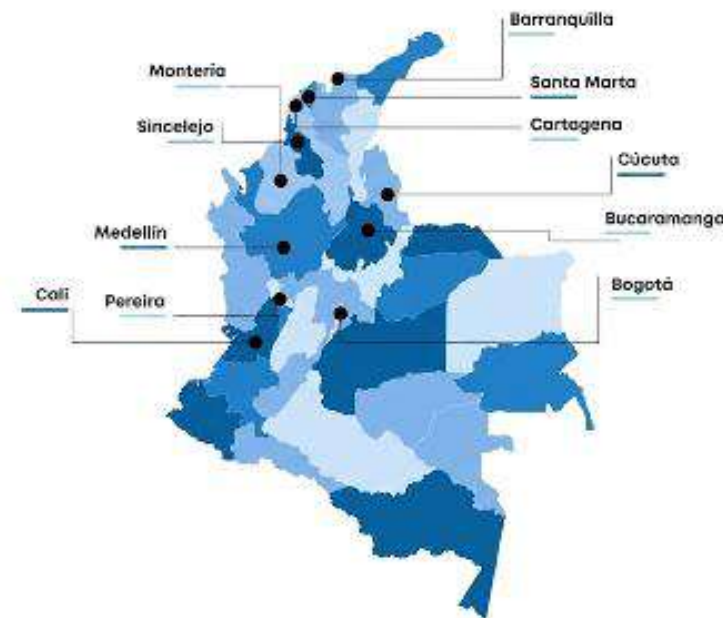
Los susregistraroncriptores activos del sistema un incremento del **39%**, impulsado por la dinámica en la vinculación de nuevos contratos y en línea con el comportamiento del sector.

En este contexto, el año cerró con **8.818** clientes activos, lo que equivale a un crecimiento del **31%** frente a 2024.

Entrega de vehículos

Desde la creación de Plan Rombo, hasta 2025 se han entregado **9.496** vehículos nuevos. En 2025 se matricularon **936** unidades, distribuidas de la siguiente manera:

Al final del año se contó con 34 puntos de venta en Centros comerciales, en 11 ciudades del país.





Estas entregas representaron el 31% del total de matrículas del mercado de autofinanciamiento en Colombia.

La entrega de vehículos se realizó a través de los 14 concesionarios de la red Renault, los cuales continúan siendo un pilar fundamental en la generación de ingresos para la red. Este esquema fortalece la relación comercial existente, al tiempo que garantiza credibilidad en el proceso y un servicio posventa de calidad para nuestros clientes.



**RENAULT
PLAN ROMBO**
te acerca a tu próxima meta



**¿quiénes somos
y que hacemos?**





¿Quiénes somos y qué hacemos?

(2-1) (2-6) En 2025, PLAN ROMBO celebró quince años de presencia en Colombia, consolidándose como un referente en el mercado de autofinanciamiento del país. Durante este recorrido, la compañía fortaleció su compromiso con el desarrollo del talento humano, el bienestar de sus colaboradores, el fortalecimiento de la cadena de valor y la ampliación de su cobertura a nivel nacional.

Estos avances reflejan el propósito de impulsar una operación rentable y sostenible, orientada al crecimiento continuo, la generación de valor y la permanencia de la organización a largo plazo.



Matriz de materialidad

En PLAN ROMBO se trabaja por democratizar la movilidad en Colombia, facilitando el acceso a vehículos mediante un sistema flexible que ha permitido a miles de familias cumplir el sueño de tener carro propio. Gracias a la confianza, el acompañamiento y los beneficios ofrecidos, los clientes continúan eligiendo a la compañía para renovar y actualizar sus vehículos con tranquilidad y satisfacción.

En línea con este propósito, durante 2025 la gestión de la organización se orientó a través de tres pilares estratégicos:

1. Enfoque humano y cercano

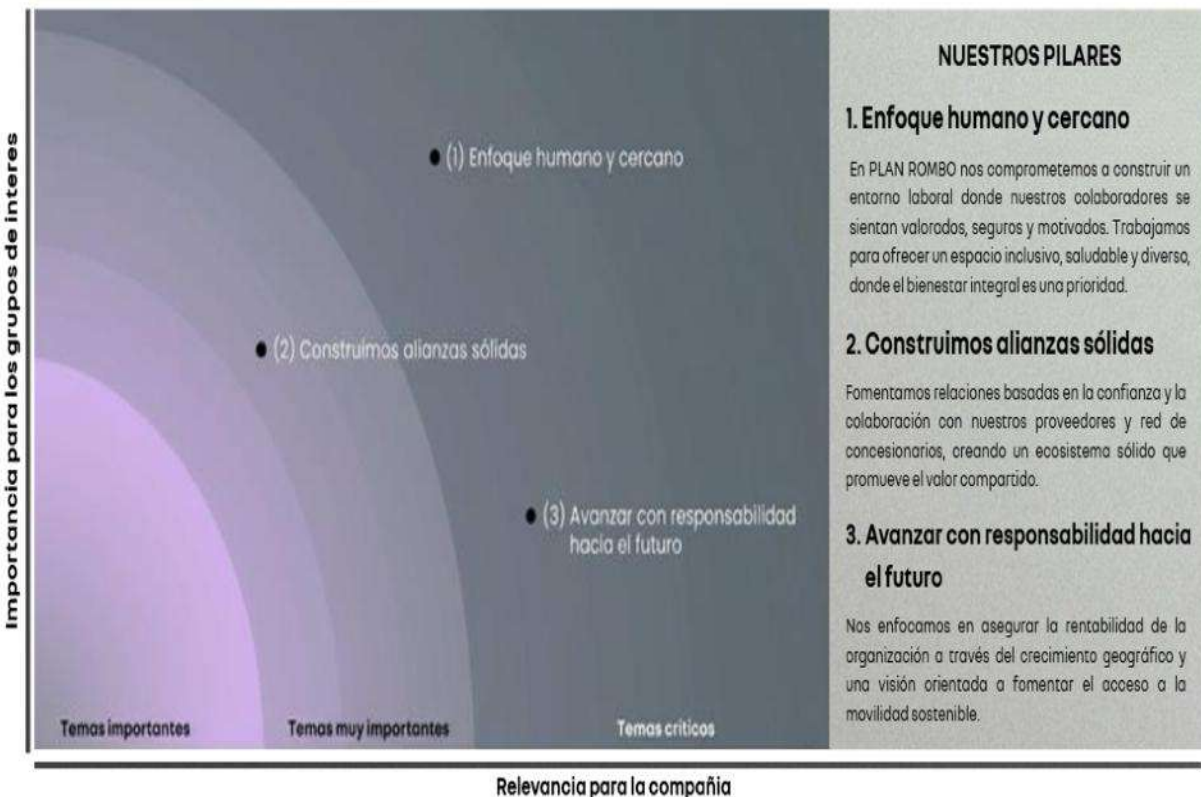
Fortalecimiento de iniciativas orientadas al bienestar, la calidad de vida, la salud, la seguridad, la formación y el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, promoviendo a su vez una experiencia cercana y positiva para los clientes.

2. Construimos alianzas sólidas

Impulso de relaciones basadas en la confianza, la transparencia y el cumplimiento, fortaleciendo el trabajo con aliados estratégicos, la gestión comercial responsable y el desarrollo sostenible del sector.

Avanzar con responsabilidad hacia el futuro

Desarrollo de acciones enfocadas en sostenibilidad, innovación, eficiencia operativa y gestión de riesgos, contribuyendo a la preparación de la organización frente a los desafíos futuros de manera responsable y sostenible.



Gobierno corporativo que orienta y define el rumbo estratégico

(2-1) Detalles organizacionales

En PLAN ROMBO se cuenta con una sólida estructura de Gobierno Corporativo orientada a asegurar que las actividades de la organización se desarrollen en alineación con los objetivos estratégicos de la compañía. Este modelo fortalece la transparencia, la toma de decisiones y el cumplimiento de la legislación colombiana, así como de los Estatutos Corporativos y lineamientos internos.

La estructura de gobierno está conformada por la Asamblea General de Accionistas, la Junta Directiva y la Gerencia General, órganos encargados de establecer las directrices necesarias para garantizar una gestión responsable, sostenible y alineada con el plan estratégico de la organización.



(2-12) (2-13) Comité directivo y comités de apoyo

Actualmente, Plan Rombo cuenta con un Comité Directivo, que se apoya en diversos comités especializados encargados de gestionar temas específicos de la organización, tales como:

- Comité de Ética
- Comité de Riesgos
- Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Comité de Convivencia Laboral
- Brigada de Emergencia
- Comité de Calidad
- Comité de Dirección



(2-11) Gerencia general

La Gerencia General de PLAN ROMBO, designada por la Junta Directiva, está integrada por un líder y un equipo con amplia experiencia en administración y en el sector automotor. Su función se orienta a dirigir la operación, ejecutar las estrategias definidas por la organización y asegurar el cumplimiento de los objetivos institucionales, bajo principios de sostenibilidad, eficiencia y transparencia.

En articulación con los gerentes de área y el Comité Directivo, la Gerencia General promueve una gestión responsable enfocada en la generación de valor, el fortalecimiento de la cultura corporativa y la protección de la integridad de la información, contribuyendo al desarrollo sostenible y al cumplimiento de los lineamientos estratégicos de la compañía.

VIGILADO



**SUPERINTENDENCIA
DE SOCIEDADES**



¡Crecemos juntos, potenciando el talento!

(2-18) En Renault Plan Rombo se promueve una cultura de desarrollo y mejora continua mediante el proceso de Performance Evaluation, en el que participa la totalidad de los colaboradores de la organización. Esta metodología, basada en la matriz de talento de las "9 cajas", permite alinear los objetivos individuales con las metas del equipo y de la compañía, fortaleciendo el desempeño y el desarrollo del potencial del talento humano.

El proceso inicia con la definición de objetivos e indicadores de desempeño (KPIs), acompañados de seguimientos periódicos que permiten monitorear avances y resultados. Al cierre del periodo, se realiza una evaluación integral en la que los líderes identifican fortalezas, oportunidades de mejora y potencial de desarrollo. Con base en estos resultados, se establecen planes de acción orientados al fortalecimiento de competencias, el crecimiento profesional y la proyección del talento dentro de la organización.

Máximo órgano de gobierno

La Junta Directiva y la Gerencia General constituyen la máxima instancia de dirección y toma de decisiones en Renault Plan Rombo, liderando la definición, aprobación y seguimiento de la estrategia corporativa de la organización.

Los miembros de la Junta Directiva son seleccionados con base en sus competencias, experiencia, desempeño y capacidades de liderazgo, criterios validados por los líderes del Grupo Renault en los ámbitos local, regional y global. Su gestión contribuye al fortalecimiento del gobierno corporativo, la sostenibilidad del negocio y la adecuada administración de los impactos económicos, sociales y ambientales de la compañía.

Para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025, la composición del máximo órgano de gobierno fue la siguiente:



Juan Camilo Velez

Miembro principal Junta
Directiva Renault Plan Rombo
Presidente director general
Renault-Sofasa



Daniel Canuto

Miembro principal Junta
Directiva Renault Plan Rombo
Director Financiero Renault
Sofasa



Martha Arjona

Miembro principal Junta
Directiva Renault Plan Rombo
Gerente Regional Renault-
Sofasa



María Vanesa Garcia

Gerente General Renault Plan
Rombo
Representante Legal Renault
Plan Rombo

RENAULT PLAN ROMBO

te acerca a tu próxima meta



nuestros grupos
de interés



VIGILADO



SUPERINTENDENCIA
DE SOCIEDADES

Nuestros grupos de interés

(2-29) En PLAN ROMBO se promueven relaciones cercanas, transparentes y de confianza con los grupos de interés, entendidos como aquellas personas, entidades u organizaciones que impactan o pueden verse impactadas por las actividades, productos y servicios de la compañía.

La organización trabaja de manera continua en el fortalecimiento de estos vínculos mediante espacios de comunicación, participación y relacionamiento, orientados a la construcción de entornos colaborativos y sostenibles. Asimismo, cuenta con la identificación y caracterización de sus grupos de interés, lo que permite comprender sus necesidades, expectativas y desafíos, facilitando una gestión responsable enfocada en la generación de valor compartido.



Grupo de interés	Medio de relacionamiento	Frecuencia	Temas de interés
Clientes	Página web, línea de servicio al cliente, redes sociales (Facebook e Instagram) concesionarios, plan de contrato CRM) mail, call center, WhatsApp y SMS)	Permanente (3) Según necesidad (2)	Planes de autofinanciamiento comercial, asamblea de adjudicación, vehículos, acompañamiento y seguimiento posventa, actualidades de marca
Concesionarios y puntos autorizados	Jornada y convención comercial, reuniones zonales, keep in touch comercial	Dos veces al año, mensual (2)	Alianza Renault plan rombo y concesionarios
Colaboradores	Boletín entérate, cartelera digital, comités de dirección, eventos corporativos, bilaterales, reuniones de área, sesiones de mentores, all staff meeting balances y resultados	Mensual, según necesidad, semanal, según necesidad, permanente (2), mensuales y trimestral	vehículos, seguimiento tu acompañamiento, comunicación de resultados, educación, salud, alimentación, recreación y cultura, beneficios como colaborador de plan rombo e información corporativa
Proveedores	Correo electrónico y página web	Según necesidad y permanente	Temas relacionados con la relación comercial y contractual, así como temas éticos para fortalecer la cultura de la transparencia y las buenas prácticas en los negocios



Grupo de interés	Medio de relacionamiento	Frecuencia	Temas de interés
Inversionistas y accionistas	Asamblea general de accionistas e informe de sostenibilidad	Anual	Lineamientos estratégicos para la administración y distribución de beneficios, consolidación de estrategias y acciones de la compañía para aportar a la sostenibilidad, abordando temas ambientales, sociales y de gobernanza
Sociedad	Página web y redes sociales	Permanente	Programas para la sociedad que generen sensibilización y oportunidades de cambio
Gobierno	Reuniones formales con la superintendencia de sociedades	Según necesidad	Estrategias conjuntas en la sostenibilidad del sector, revisar el funcionamiento y la normatividad del mercado del autofinanciamiento comercial
Medioambiente	Cartillas informativas, campañas ambientales, capacitaciones al personal nuevo, seguimiento a la disposición de residuos en las sedes	Permanente, periódico, mensual, trimestral	Lineamientos estratégicos para la administración y distribución de beneficios, consolidación de estrategias y acciones de la compañía para aportar a la sostenibilidad, abordando temas ambientales, sociales y de gobernanza

**RENAULT
PLAN ROMBO**

te acerca a tu próxima meta



RENAULT
PLAN ROMBO



**construimos nuestra
sostenibilidad**

VIGILADO



SUPERINTENDENCIA
DE SOCIEDADES



Enfoque ambiental (306-308) PLAN ROMBO S.A.

reafirma su compromiso con la sostenibilidad ambiental fortaleciendo su política ambiental, la cual se basa en identificar, prevenir, reducir y mitigar de manera continua los impactos ambientales que puedan generarse en el desarrollo de sus operaciones. El propósito principal de esta política es no solo disminuir los efectos negativos sobre el medio ambiente, sino también fomentar los impactos positivos a través de una gestión responsable y proactiva.

Asimismo, la política promueve una cultura organizacional comprometida con el respeto y la protección del entorno, invitando a los colaboradores a adoptar hábitos sostenibles tanto en el trabajo como en su vida diaria, entendiendo que el cuidado del planeta es una responsabilidad compartida

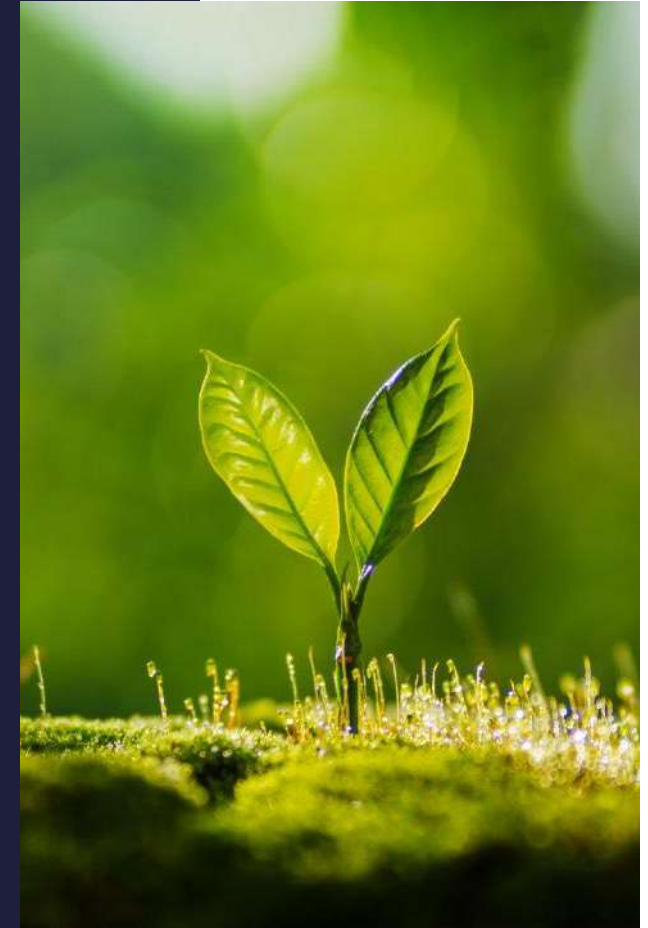


Resultados de la gestión ambiental

(3-3) En el marco del seguimiento ambiental correspondiente al año 2025, se realizó la verificación de la información suministrada por las diferentes sedes operativas a nivel nacional, con el propósito de evaluar el cumplimiento de los lineamientos ambientales establecidos y fortalecer la gestión sostenible de las operaciones.

(306) Como resultado, se evidenció un adecuado nivel de cumplimiento en la entrega de la información requerida, reflejando un flujo eficiente de comunicación y gestión documental en materia ambiental. Entre los principales aspectos revisados se destacan los planes de manejo de residuos sólidos, los reportes de calidad del agua, las evidencias de mantenimiento de infraestructura y las acciones orientadas a la eficiencia energética.

A continuación, se presenta un resumen de los principales resultados y avances identificados durante este proceso de seguimiento ambiental.



Resultados de la gestión ambiental

CIUDAD	TIPO DE RESIDUO Y/U ORIGEN	SEGÚN SU BIODEGRADABILIDAD Organicos/Inorganicos	SEGÚN SU COMPOSICION Y PELIGROSIDAD Aprovechables/No aprovechables	MEDICION M3/KG	Paneles solares	OBSERVACION
BOGOTA	Comercial	Organicos: Se gestionan bajo protocolos de recolección, almacenamiento y disposición en rellenos autorizados	Aprovechables: papel, cartón, plásticos, metales, vidrio	N/A	Aprox 500	

Organicos: Se gestionan bajo protocolos de recolección, almacenamiento y disposición en rellenos autorizados	Aprovechables: papel, cartón, plásticos, metales, vidrio	N/A	Aprox 500	
N/A	Aprovechables: Carton, plegadiza, kraft, poliboard, tetrapack, archivo, periodico, pet, plastico baja, platico alta, plastico pp, madera, galones, vidrio, chatarra, aluminio	10530 kg	N/A	
Organicos: Reciclaje interno, reciclaje externo, reutilización, separación en la fuente	N/A	N/A	Iluminación eficiente, sensores, programas de apagado, paneles solares	

Resultados de la gestión ambiental

Organicos: Se gestionan bajo protocolos de recolección, almacenamiento y disposición en rellenos autorizados	Aprovechables: papel, cartón, plásticos, metales, vidrio	N/A	Aprox 500	
N/A	Aprovechables: Carton, plegadiza, kraft, poliboard, tetrapack, archivo, periodico, pet, plastico baja, platico alta, plastico pp, madera, galones, vidrio, chatarra, aluminio	10530 kg	N/A	
Organicos: Reciclaje interno, reciclaje externo, reutilización, separación en la fuente	N/A	N/A	Iluminación eficiente, sensores, programas de apagado, paneles solares	
N/A	Aprovechables: Carton, plegadiza, vidrio, pet, plastico, archivo, chatarra, periodico, lata, galones	149424 kg	N/A	
N/A	Aprovechables: Plastico, vidrio, papel y carton, metalicos, baterias, papel y carton compuestos por otros materiales	8696 kg	N/A	
Organicos: Lavazas, trampas de grasa	Aprovechables: Aluminio clausen, pet sucio, archivo, carton, chatarra, plegadiza, poliboard, pet limpio, galones, vasija, plastico blanco, soplado, vidrio, tetrapack	2368 kg	N/A	Lavazas, trampas de grasa 5360 kg

Resultados de la gestión ambiental

MEDELLIN	Comercial	Organicos: Cliclorgánicos	Aprovechable: Cootrama, No aprovechable: Interaseo	N/A	N/A	
		Ordinarios: 107,55 M3	Organicos: 26345 kg. Aprovechables: Archivo seleccionado, pasta mezclada, aluminio karla, chatarra, plastico policolor limpio, vidrio mezclado, aluminio sucio, etc	26345 kg - 107,55 M3 - 27661 kg	N/A	
		N/A	Tapas y envases plasticos	2 kg	N/A	

		N/A	Aprovechables: Carton, pasta, plega, plastico mezclado. Ordinarios: 402,23 M3. Organicos aprovechables:50776kg	297 kg - 402,23M3 - 50776 kg	N/A	
SINCELEJO	Comercial	N/A	N/A	54000kg	Aprox 1600	N/A

(306) El manejo de residuos sólidos constituye uno de los pilares de la gestión ambiental. Las sedes implementaron el Plan de Manejo Integral de Residuos Sólidos (PMIRS), en cumplimiento de la normativa vigente, garantizando la adecuada separación en la fuente, el almacenamiento temporal y la disposición final de los residuos.

Durante el periodo evaluado, se contó con la participación de gestores autorizados para la recolección de residuos aprovechables, no aprovechables y orgánicos, conforme a los estándares normativos y las frecuencias establecidas. Se evidenció la realización diaria de la separación por parte del personal asignado, lo que contribuye a maximizar el aprovechamiento y a reducir el volumen de disposición en rellenos sanitarios.

Entre los residuos aprovechables, los de mayor generación fueron el cartón, la chatarra y el plástico. Una de las sedes concentró el mayor volumen, con 149.425 kg, principalmente de cartón, mientras que otras sedes registraron generación combinada de chatarra y otros materiales, incluyendo 604 kg de chatarra de tubo.

En una de las sedes, la gestión de residuos se desarrolla mediante una alianza con una fundación especializada, encargada de la recolección cada ocho días, con un promedio mensual de 4.500 kg de material aprovechable. Adicionalmente, el proveedor de aseo realiza la clasificación diaria del 100% del reciclaje generado por las marcas presentes en el establecimiento, garantizando el cumplimiento del PMIRS y promoviendo prácticas de economía circular.

Asimismo, se verificó la existencia de protocolos de contingencia para atender posibles emergencias en los centros de acopio, así como la disposición adecuada de residuos peligrosos a través de empresas certificadas. También se destacó la realización de capacitaciones periódicas al personal operativo en temas de manejo seguro de residuos, bioseguridad y procedimientos de recolección.

(308) En materia de eficiencia energética, algunas sedes han implementado iniciativas sostenibles orientadas a la reducción del consumo, entre las que se destaca la instalación de aproximadamente 1.600 paneles solares, con los cuales se ha alcanzado un ahorro energético de hasta el 60%. Adicionalmente, se encuentra en fase de diseño un proyecto de climatización orientado a mejorar la eficiencia de los sistemas de aire acondicionado y fortalecer la sostenibilidad operativa.





Por otra parte, el control de plagas y las actividades de fumigación se ejecutan conforme a cronogramas establecidos, con frecuencias mensuales, bimestrales o trimestrales según el área intervenida. En algunos casos, el proveedor especializado realiza recorridos hasta tres veces al mes, interviniendo zonas comunes y brindando apoyo en áreas privadas cuando es requerido. Estas acciones contribuyen al mantenimiento de condiciones adecuadas de salubridad y al cumplimiento de la normativa ambiental y sanitaria.

(303) Como parte del seguimiento ambiental, se realizaron análisis fisicoquímicos y microbiológicos del agua potable proveniente de los tanques de abastecimiento de las sedes. Los resultados evidenciaron el cumplimiento de los parámetros establecidos en la Resolución 2115 de 2007, garantizando que el recurso hídrico cumple con las condiciones de potabilidad requeridas para el consumo humano.

Los valores de pH, cloro residual libre, turbidez, color, olor y sabor se mantuvieron dentro de los rangos aceptables, sin presencia de coliformes ni E. coli. Esto refleja la adecuada operación de los sistemas de almacenamiento y la aplicación de procedimientos de limpieza y desinfección de tanques, conforme a las recomendaciones técnicas.

Asimismo, los análisis fueron realizados por laboratorios certificados, lo que garantiza la validez y trazabilidad de los resultados. En general, se reportaron condiciones estables durante el periodo evaluado, evidenciando un control continuo sobre la calidad del agua suministrada.

En conjunto, la información ambiental consolidada durante 2025 refleja el compromiso institucional con la gestión integral de residuos, la eficiencia energética, la calidad del recurso hídrico y el cumplimiento de la normativa ambiental vigente.

Se destaca la continuidad de las acciones de prevención, control y mejora ambiental, así como el fortalecimiento de la cultura sostenible en las sedes, contribuyendo al desarrollo de operaciones responsables y al cumplimiento de los objetivos de sostenibilidad establecidos para el periodo.



NOMAD

En el marco de la celebración de los 15 años, se apoyó una iniciativa sostenible consistente en el desarrollo del modelo de gafas NOMAD, diseñado bajo criterios de durabilidad, funcionalidad y uso responsable de materiales.

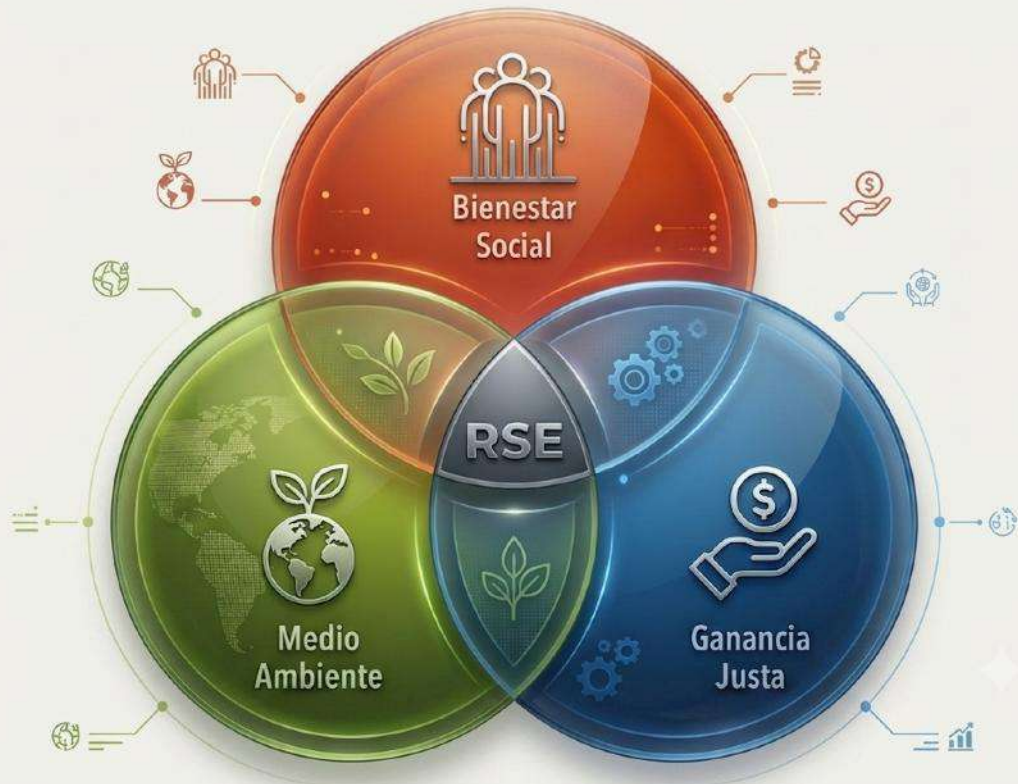
El producto cuenta con una estructura metálica en acero que le otorga alta resistencia y una larga vida útil, reduciendo la necesidad de reemplazos frecuentes. Sus lentes polarizadas TAC con protección UV400 garantizan una adecuada protección ocular, aportando al bienestar del usuario.

En cuanto al empaque, se incorpora un estuche elaborado en corcho, material natural y renovable, junto con una funda de microfibra reutilizable, lo que contribuye a la reducción del uso de plásticos de un solo uso. Adicionalmente, la garantía del producto refuerza el compromiso con la calidad y el consumo responsable, alineando su diseño con prácticas sostenibles a lo largo de su ciclo de vida.





Responsabilidad Social Empresarial (RSE)



El poder del adecuado uso del papel

En la Gerencia Jurídica se implementó la iniciativa “El poder del uso del papel”, orientada a la digitalización de los poderes utilizados en los procesos de cobro jurídico, cartera y gobierno corporativo, pasando de formatos físicos a documentos completamente digitales.

Este cambio ha permitido reducir en más del 80% el consumo de papel, logrando a su vez mayor agilidad y eficiencia en las actividades diarias. Más allá de la optimización operativa, la iniciativa contribuye a la sostenibilidad ambiental mediante la disminución del uso de recursos físicos y la modernización de los procesos internos.

Esta transformación evidencia cómo decisiones simples pueden generar impactos significativos, promoviendo una gestión más responsable, eficiente y alineada con las tendencias actuales de digitalización y sostenibilidad.

RENAULT PLAN ROMBO

te acerca a tu próxima meta



enfoque social

VIGILADO



SUPERINTENDENCIA
DE SOCIEDADES

Un entorno donde el talento humano se siente valorado y crece

(2-7) (401-1) (404-2) En PLAN ROMBO, creemos en el crecimiento integral de nuestra gente.

A diciembre de 2025, PLAN ROMBO cuenta con un equipo promedio de 199 colaboradores directos, con una composición del 48% de hombres y 52% de mujeres. Esta distribución refleja el compromiso de la organización con la equidad de género y la construcción de equipos diversos, basados en el reconocimiento del talento y las competencias de cada persona.

La compañía promueve oportunidades de desarrollo personal y profesional, reconociendo el esfuerzo de sus colaboradores y fomentando un entorno que favorece el crecimiento individual y familiar. Asimismo, impulsa la participación, el bienestar y el reconocimiento como pilares fundamentales de su gestión del talento humano.

En este marco, se destacan programas como "PLAN ROMBO SALUDABLE", orientado al acompañamiento psicosocial de los colaboradores y sus familias, con el propósito de fortalecer su desarrollo integral.

Este programa incluye espacios de orientación psicológica, talleres de autocuidado, gestión emocional y fortalecimiento de habilidades para afrontar los retos del entorno laboral y personal. A través de este enfoque preventivo y formativo, la organización busca mejorar la calidad de vida, promover el equilibrio entre lo personal y lo profesional, y fomentar entornos laborales más saludables, empáticos y resilientes.

Durante el año 2025, participaron 20 colaboradores en el programa, quienes recibieron acompañamiento y orientación orientados al fortalecimiento de su bienestar emocional y al desarrollo de herramientas para la gestión de situaciones personales y laborales.

Para el año 2026, se proyecta ampliar la cobertura del programa, con el objetivo de alcanzar una participación superior que impacte al menos al 30% de la población de colaboradores, fortaleciendo de manera continua las estrategias de bienestar y acompañamiento integral en la organización.

Como parte de esta estrategia, se implementó la Línea Amiga de Salud Mental, un espacio de escucha activa y acompañamiento que refleja el compromiso de la organización con una cultura más empática, humana y respetuosa.





Esta iniciativa está dirigida tanto a los colaboradores como a sus familias, reconociendo la importancia del entorno familiar en el bienestar integral. A través de espacios de orientación, formación y apoyo, la organización continúa fortaleciendo una cultura centrada en las personas, promoviendo entornos laborales más humanos y sostenibles.

"Durante 2025 se consolidaron experiencias significativas que fortalecieron los lazos del equipo y la cultura organizacional basada en el respeto, la colaboración y el bienestar. Estos espacios de encuentro y aprendizaje contribuyeron a reafirmar el compromiso de PLAN ROMBO con la construcción de un entorno laboral sostenible, inclusivo y humano." Willian Darío Ramírez

(2-21) En 2025, el 45% de los cargos de liderazgo en PLAN ROMBO son ocupados por mujeres, mientras que el 44% de los procesos de selección realizados durante el año corresponden a talento femenino. Estos resultados reflejan el avance sostenido del compromiso de la organización con la equidad de género y la promoción de oportunidades laborales inclusivas en todos los niveles.

El sistema de compensación se mantiene alineado con la normativa colombiana y los principios de Derechos Humanos, garantizando la igualdad salarial entre hombres y mujeres. Para ello, se aplica una metodología de evaluación basada en roles equivalentes, competencias y niveles de responsabilidad, lo que asegura condiciones laborales justas, transparentes y equitativas para todos los colaboradores.

En 2025, PLAN ROMBO reconoce que el cierre del ciclo laboral, ya sea por jubilación o desvinculación, constituye una etapa significativa que requiere un acompañamiento humano, responsable y respetuoso. En este marco, la organización ha fortalecido sus alianzas con las Cajas de Compensación Familiar (CCF) a nivel nacional, bajo un enfoque de retiro asistido orientado al bienestar emocional, la planificación personal y la continuidad del proyecto de vida de los colaboradores.

Este proceso se desarrolla de manera consciente y empática, mediante la orientación psicosocial, la entrega de herramientas para la adaptación al cambio y la generación de espacios de reflexión que facilitan una transición digna y con propósito. Asimismo, este acompañamiento se extiende al entorno familiar, reconociendo su papel fundamental en la construcción de una experiencia de retiro positiva, sostenible y armoniosa.

(404-2) Durante 2025, PLAN ROMBO continuó fortaleciendo su estrategia de desarrollo del talento humano mediante la implementación de la metodología CADE (Conoce, Aprende, Desarrolla y Enseña), como eje de sus procesos de formación. Este enfoque promueve un aprendizaje progresivo y significativo que inicia con la identificación de conocimientos y necesidades (Conoce), continúa con la adquisición de nuevas habilidades (Aprende), avanza hacia la aplicación práctica y el desarrollo de competencias (Desarrolla), y culmina con la transferencia de conocimiento entre colaboradores (Enseña). A través de esta metodología, la organización fortalece tanto competencias técnicas como habilidades blandas, impulsa una cultura de aprendizaje continuo y consolida comunidades de práctica que contribuyen al desarrollo integral y sostenible de la compañía.

Un ambiente laboral digno basado en cultura de respeto y diversidad

(405-1) (405-2)

PLAN ROMBO promueve una cultura organizacional basada en la equidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades. Durante 2025, la compañía mantuvo criterios de compensación y asignación salarial fundamentados en competencias, responsabilidades, experiencia, desempeño y funciones asociadas a cada cargo, garantizando procesos objetivos y transparentes. En este sentido, no se identificaron brechas salariales relacionadas con género u otras condiciones diferenciales, lo que reafirma el compromiso con prácticas laborales justas y libres de discriminación.

Asimismo, la política promueve una cultura organizacional comprometida con el respeto y la protección del entorno, invitando a los colaboradores a adoptar hábitos sostenibles tanto en el trabajo como en su vida diaria, entendiendo que el cuidado del planeta es una responsabilidad compartida

Durante 2025 se implementó la Ruta de Atención para casos de acoso laboral, acoso sexual y otras conductas de violencia en el entorno laboral, estableciendo mecanismos claros de orientación, recepción, atención, acompañamiento, confidencialidad y gestión de los casos reportados. Esta ruta busca garantizar la protección de los colaboradores, la prevención de conductas inadecuadas y la promoción de una cultura organizacional basada en el respeto, la dignidad y la sana convivencia, alineada con el Código de Ética y Conducta y el Reglamento Interno de Trabajo.

La diversidad y la inclusión continúan siendo pilares fundamentales de la cultura organizacional. En 2025, PLAN ROMBO avanzó en la consolidación de un entorno laboral para todos, reconociendo el valor de la individualidad y el aporte de las diferencias al fortalecimiento de la organización.

Estas acciones reflejan el compromiso institucional con la construcción de una cultura basada en la equidad, el respeto y la convivencia, orientada hacia una organización más diversa, equitativa e inclusiva, donde cada persona pueda desarrollarse y aportar desde su autenticidad.

Como parte de la estrategia de sostenibilidad y en respuesta a los resultados de las mediciones de riesgo psicosocial y clima laboral, durante 2025 PLAN ROMBO fortaleció las acciones orientadas a consolidar una cultura organizacional más inclusiva y respetuosa.

En este marco, se desarrollaron jornadas de sensibilización con el apoyo de la ARL y se impulsaron campañas internas de comunicación enfocadas en promover la conciencia sobre la diversidad, la equidad y la inclusión. Estas acciones reafirman el compromiso institucional con el bienestar integral de los colaboradores y el desarrollo humano dentro de la organización.



(403-8) Seguridad para todos

En PLAN ROMBO S.A., la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se fundamenta en la identificación y control de riesgos prioritarios, mediante la implementación de programas de vigilancia epidemiológica ajustados a las condiciones de salud de la población trabajadora. Esta estrategia permite reconocer, intervenir y hacer seguimiento a los riesgos laborales, garantizando entornos de trabajo seguros, saludables y en cumplimiento de la normativa vigente.

El modelo de gestión incorpora acciones orientadas a la higiene y seguridad industrial, la administración de riesgos laborales, la implementación del Plan Estratégico de Seguridad Vial y la promoción de la salud integral, reafirmando el compromiso institucional con la protección y el bienestar de los colaboradores.

En este contexto, se consideran como pilares de la gestión en higiene y seguridad industrial el reconocimiento y evaluación de riesgos, el control de exposiciones, la capacitación y formación, el monitoreo del ambiente laboral, la vigilancia de la salud, el mantenimiento del orden y la limpieza, el uso de elementos de protección personal (EPP) y la planificación de emergencias.

En PLAN ROMBO se garantiza una cobertura integral en salud para toda la fuerza laboral, que incluye póliza complementaria, servicios de telemedicina para colaboradores y sus beneficiarios, así como atención médica prioritaria.

Esta estrategia fortalece el enfoque preventivo de la organización, asegurando el acceso oportuno a los servicios de salud y contribuyendo al bienestar de los equipos y a la continuidad de las operaciones.

(403-3) Atención Preventiva y Promoción de la Salud en el Ámbito Organizacional

(403-4) (403-5) PLAN ROMBO promueve la mejora continua mediante diversos mecanismos de participación, entre ellos el buzón de sugerencias, el COPASST, el Comité de Convivencia Laboral, el Comité de Salud Mental, la brigada de emergencias, grupos focales, inspecciones locativas y barómetros de seguridad. Estas herramientas permiten identificar, prevenir y mitigar los riesgos que puedan afectar a los colaboradores.

Asimismo, la organización garantiza procesos de formación continua desde el ingreso, ajustados al nivel de riesgo, condiciones de salud y funciones de cada colaborador. Estas capacitaciones incluyen temas de seguridad y salud en el trabajo, hábitos de vida saludable, cuidado del medio ambiente, ergonomía y calidad, fortaleciendo la cultura preventiva en la organización.





403-6) En PLAN ROMBO se promueven estrategias orientadas al cuidado de la salud y la prevención de riesgos, bajo un enfoque integral y proactivo. Estas iniciativas se apoyan en una comunicación efectiva, diversos canales de información y espacios permanentes de capacitación.

El objetivo es consolidar una cultura organizacional basada en el autocuidado, la prevención y el bienestar sostenible de los colaboradores.

Compromiso con la Seguridad y la Salud

(403-7) La protección de la salud de los colaboradores y la generación de entornos laborales seguros constituyen pilares estratégicos para la organización. En este sentido, PLAN ROMBO mantiene un compromiso permanente con la mejora de las condiciones ergonómicas y de seguridad en todos los niveles operativos, mediante la implementación de herramientas especializadas y el desarrollo de iniciativas que fortalecen la cultura de prevención y bienestar en la empresa.



Pilares estratégicos de la seguridad

Como parte de la estrategia de bienestar integral, en PLAN ROMBO se promueven prácticas de autocuidado orientadas al fortalecimiento del equilibrio físico, mental y emocional de los colaboradores, mediante hábitos saludables, espacios de formación y acciones preventivas enfocadas en la calidad de vida y el bienestar organizacional.

En diciembre de 2025 se realizó la encuesta de clima laboral, obteniéndose un nivel de satisfacción general del 90,7%, equivalente a un resultado muy alto. La medición evaluó dimensiones como satisfacción con la empresa, experiencia laboral, reconocimiento, bienestar, participación, balance vida-trabajo y desarrollo profesional, evidenciando una percepción positiva frente a las estrategias implementadas por la organización.

Asimismo, en octubre de 2025 se aplicó la batería de riesgo psicosocial en cumplimiento de la normativa vigente. Los resultados arrojaron un nivel de riesgo bajo, lo que permitió definir un plan de acción a dos años, orientado a mantener las condiciones favorables identificadas y a fortalecer de manera continua las estrategias de prevención, acompañamiento y promoción de la salud mental y el bienestar laboral.



403-2 Sendero Saludable- Bienestar que Transforma

Este programa mensual promueve el bienestar físico y mental de nuestros colaboradores, abordando temas como:

- PVE Riesgo psicosocial
- PVE Salud cardiovascular
- PVE Salud osteomuscular
- PVE Hábitos de vida saludable

Metodología 5S: Organización y Eficiencia para la Sostenibilidad Operativa

Con el objetivo de fomentar entornos laborales más seguros, ordenados y eficientes, se implementó la metodología japonesa 5S, una herramienta de gestión que impulsa la mejora continua a través de cinco principios fundamentales:

Clasificación (Seiri): identificar y separar lo necesario de lo innecesario.

Orden (Seiton): ubicar cada elemento en el lugar adecuado.

Limpieza (Seiso): mantener los espacios limpios y funcionales.

Estandarización (Seiketsu): establecer normas claras y sostenibles.



Disciplina (Shitsuke): promover hábitos constantes y responsables.

Esta metodología no solo mejora la productividad y reduce riesgos, sino que también refuerza una cultura organizacional comprometida con la sostenibilidad y la excelencia operativa.

Ampliamos el acceso a servicios de salud y bienestar

(403-3) Con el propósito de fortalecer el bienestar de los colaboradores y sus familias, PLAN ROMBO incorpora Medismart, una plataforma digital de atención en salud con cobertura ilimitada, que brinda acceso a servicios médicos y de bienestar de manera ágil, accesible y sin copagos.

Entre sus principales beneficios se incluyen las consultas médicas generales y psicológicas disponibles las 24 horas del día, los 7 días de la semana, así como el acceso a medicina especializada, servicios veterinarios y diversas alternativas de bienestar.

Esta iniciativa reafirma el compromiso de la organización con la salud integral y el cuidado de las personas que hacen parte de la compañía.



Convenio con el fondo de empleados ManpowerGroup

(403-3) (404-2) En 2025, en coherencia con su compromiso con el bienestar, la fidelización y el desarrollo integral del talento humano, PLAN ROMBO fortaleció su alianza estratégica con el Fondo de Empleados ManpowerGroup. Esta colaboración permitió potenciar el salario emocional mediante el acceso a beneficios, programas de ahorro, apoyo financiero, actividades de bienestar y servicios orientados a la salud en el trabajo, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y sus familias.

El Fondo de Empleados ManpowerGroup es una entidad sin ánimo de lucro, administrada por sus asociados, que brinda apoyo financiero y programas de bienestar. Entre sus principales beneficios se incluyen servicios financieros como créditos de libre inversión, anticipos de nómina y esquemas de ahorro; programas de bienestar con subsidios para vivienda, educación y recreación, apoyo en eventos familiares y beneficios en fechas especiales; acceso a cobertura médica a través de programas de extensión; y convenios con tarifas preferenciales en productos y servicios. La afiliación es voluntaria y está abierta a todos los colaboradores.

Desde su creación en el año 2000, el Fondo se ha consolidado como una organización de referencia a nivel nacional, promoviendo valores como la equidad, la solidaridad y la ayuda mutua, en línea con el propósito de PLAN ROMBO de construir un entorno laboral sostenible, humano y colaborativo.



Más bienestar, más beneficios: el impacto de nuestra alianza con el Fondo de Empleados ManpowerGroup

(403-3) (404-2) En 2025 reafirmamos nuestro compromiso con el bienestar de nuestros colaboradores y sus familias, fortaleciendo nuestra alianza con el Fondo de Empleados Manpower para brindar acceso a soluciones financieras, beneficios y programas de apoyo que contribuyen al mejoramiento de su calidad de vida. Gracias a esta gestión, **logramos impactar positivamente a 105 colaboradores asociados y sus familias**, quienes pudieron acceder a créditos, auxilios, convenios y beneficios orientados a atender necesidades personales, familiares, educativas y de bienestar. A continuación, compartimos los resultados alcanzados por cada programa, evidenciando el alcance y el valor generado a través de esta alianza estratégica. Este acompañamiento generó un impacto que trasciende el ámbito laboral, fortaleciendo nuestro compromiso con la sostenibilidad humana y social, así como con la construcción de entornos que promueven el desarrollo integral y la calidad de vida de nuestra gente.

BENEFICIOS	CANTIDAD	VALOR
TOTAL BENEFICIOS	317	\$ 51'762.856
AUXILIO EDUCATIVO BONO	1	\$ 227.860
AUXILIO LENTES O VACUNACIÓN	6	\$ 1'447.160
AUXILIO LENTES BENEFICIARIO	2	\$ 265.720
BONO EDUCATIVO	5	\$ 1'514.300
BONO SERVICIOS PÚBLICOS Y MERCADO	14	\$ 1'800.040
CONVENIO BOLETERÍA	15	\$ 1'307.000
CONVENIO EDUCACIÓN	4	\$ 880.000
CONVENIO HOGAR	5	\$ 923.560
EXCELENCIA ACADÉMICA	2	\$ 905.720
HISTORIA DE COLORES	2	\$ 160.000
KIT ESCOLAR	63	\$ 15'750.000

BENEFICIOS	CANTIDAD	VALOR
MEJORAMIENTO DE VIVIENDA	1	\$ 2'705.720
OBSEQUIO AMOR Y AMISTAD	58	\$ 5'800.000
OBSEQUIO CUMPLEAÑOS	57	\$ 7'164.900
OBSEQUIO GRADO ASOCIADO	3	\$ 323.516
OBSEQUIO NACIMIENTO HIJO ASOCIADO	8	\$ 1'152.000
OBSEQUIO DE NAVIDAD	63	\$ 7'560.000
SORTEO EXPERIENCIAS DE VIDA	1	\$ 80.000
TIENDA KOMPRALO	6	\$ 562.500
UN REGALO PARA MI FAMILIA	1	\$ 1'202.860

CRÉDITOS	CANTIDAD	VALOR
TOTAL CRÉDITOS	667	\$ 314'836.547
ANTICIPO DE NÓMINA	95	\$ 11'863.929
CRÉDITO DE CONVENIO	44	\$ 3'657.960
CRÉDITO EDUCATIVO	1	\$ 1'000.000
CRÉDITO SALUD	1	\$ 339.600
CRÉDITO EXTRAORDINARIO	240	\$ 118'107.613
CRÉDITO LIBRE INVERSIÓN	286	\$ 179'867.445

Este resultado nos motiva a continuar consolidando esta alianza estratégica durante 2026, ampliando las oportunidades de acceso, fortaleciendo los programas de bienestar y promoviendo nuevas iniciativas que permitan acompañar a nuestros colaboradores en cada etapa de su proyecto de vida. Nuestro propósito es seguir construyendo una organización donde el bienestar, la solidaridad y el crecimiento de las personas sean pilares fundamentales para el desarrollo sostenible de la compañía y de las familias que hacen parte de ella, con la expectativa de impactar a un mayor número de colaboradores y sus familias, generando más oportunidades de desarrollo, respaldo y calidad de vida para nuestra gente.



(413-1) Plan Rombo patrocinador oficial de la Fundación Renault en la carrera Kilómetros por un sueño Colombia

“Kilómetros por un Sueño Colombia” fue una iniciativa conjunta de la Fundación Renault en alianza con Decathlon Colombia, realizada el 26 de octubre de 2025 en la ciudad de Envigado, Antioquia, con recorridos de 5 y 10 kilómetros.

El evento se consolidó como una propuesta deportiva y social orientada a promover la inclusión, la equidad y el desarrollo sostenible en la región. Más allá de la actividad deportiva, representó un espacio de participación para comunidades vulnerables y la promoción de valores como el trabajo en equipo, la disciplina y la resiliencia.

En su segunda edición, la iniciativa triplicó los recursos recaudados frente al año anterior, los cuales fueron destinados a becas de formación profesional y técnica a través de la Fundación Renault, así como a programas deportivos para niños liderados por Decathlon Colombia.

El propósito de esta iniciativa es apoyar el acceso a la educación superior, técnica y tecnológica de jóvenes colombianos, al tiempo que impulsa el deporte y la inclusión social mediante proyectos comunitarios. Asimismo, promueve la responsabilidad social y el compromiso ciudadano, consolidándose como un evento de alto impacto que trasciende lo deportivo y genera valor para la sociedad.





Estamos comprometidos con la Fundación Renault a través de iniciativas de donación y apoyo social.

Como parte de su compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social empresarial, PLAN ROMBO realizó una donación destinada al fortalecimiento del programa de becas Germán Camilo Calle de la Fundación Renault, entidad sin ánimo de lucro. Esta iniciativa tiene como objetivo brindar oportunidades de formación académica a jóvenes con recursos limitados, promoviendo su desarrollo personal y profesional a través de la educación y la empleabilidad.

Con este aporte, la organización reafirma su interés en hacer parte de la red de apoyo al programa de becas, contribuyendo al cumplimiento de su misión social y fortaleciendo el vínculo entre la compañía y las iniciativas que impulsan el desarrollo educativo y sostenible en el país.

La donación se realiza de manera voluntaria, gratuita e irrevocable, en cumplimiento del objeto social de la entidad beneficiaria, enfocado en la educación, la empleabilidad y la movilidad.

Este acuerdo refleja el interés conjunto por generar un impacto positivo en la comunidad, promoviendo la cooperación entre el sector empresarial y la fundación, bajo principios de transparencia, ética y cumplimiento normativo que aseguran la adecuada administración de los recursos y su destinación exclusiva a los fines previstos.

**RENAULT
PLAN ROMBO**
te acerca a tu próxima meta



**enfoque
compliance**

VIGILADO



SUPERINTENDENCIA
DE SOCIEDADES



En PLAN ROMBO, el compromiso y la integridad de los colaboradores constituyen pilares fundamentales para garantizar un desempeño sostenible, responsable y alineado con los valores corporativos. Estos principios permiten mantener una gestión ética y transparente, fortaleciendo la confianza tanto al interior de la organización como con los grupos de interés externos.

La compañía cuenta con una política de tolerancia cero frente al fraude y la corrupción, en la que la ética y la responsabilidad son principios rectores de todas las actuaciones.

Durante el año, los colaboradores participaron en capacitaciones en materia de ética y cumplimiento, en el marco del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) y las directrices del Gobierno Corporativo.

Asimismo, PLAN ROMBO da cumplimiento a los lineamientos de los programas SAGRILIFT y PTEE, fortaleciendo sus mecanismos de prevención del lavado de activos y la corrupción mediante la difusión de canales de comunicación dirigidos a colaboradores y terceros vinculados.

2-23) PLAN ROMBO cuenta con un conjunto de políticas y compromisos corporativos que establecen los mecanismos internos y externos necesarios para orientar la conducta ética y fortalecer la integridad organizacional. Estos lineamientos constituyen la base para un actuar responsable y transparente en todas las operaciones de la compañía.

(205-2) Código de Conducta Anticorrupción

En Plan Rombo, se mantiene una postura inflexible frente a cualquier forma de corrupción. Nuestra política de cero tolerancias ante prácticas indebidas reafirma el compromiso con los principios y valores que nos representan, promoviendo un comportamiento ético, transparente y alineado con la confianza que depositan en nosotros nuestros clientes, aliados y colaboradores.



Para garantizar la difusión de estas normas, PLAN ROMBO ejecuta un plan de comunicaciones anual dirigido a todos los colaboradores, a través de canales internos como carteleras, boletines informativos, pantallas y correo electrónico. Asimismo, para los demás grupos de interés se realizan comunicaciones mediante correo electrónico y a través de la página web corporativa.

La organización cuenta con un programa integral y estructurado orientado a prevenir y detectar posibles situaciones relacionadas con delitos como el fraude y la corrupción. Este programa incorpora mecanismos de control y prevención diseñados para anticipar y mitigar este tipo de conductas, fortaleciendo de manera permanente el compromiso con la ética, la transparencia y la integridad empresarial.

Ética empresarial y lucha contra la Corrupción

El Sistema de Gestión Anticorrupción del Grupo Renault cuenta con la certificación internacional ISO 37001, un reconocimiento que destaca el compromiso de la empresa con la adopción de las mejores prácticas para prevenir y combatir la corrupción en todos los niveles de la organización.

Asimismo, el Grupo Renault ha implementado un Código de Ética que refleja sus valores fundamentales de respeto e integridad. Este código orienta nuestras acciones y decisiones, previniendo conductas inapropiadas y fortaleciendo la cultura de cumplimiento.

Al asumir estos principios, se protege tanto a la empresa como a cada uno de sus colaboradores, promoviendo una cultura corporativa basada en la integridad y la responsabilidad, pilares esenciales para mantener nuestra cohesión, reputación y sostenibilidad a largo plazo.

(205-2) ¿Cómo comunicarse con nuestra línea ética?

alert.colombia@renault.com

+57 (604) 508 7320 -código 1155

Enlace código de ética: https://contactos.renault.com.co/documentos/codigo-de-etica-renault-group.pdf?_gl=1*9zvfk6*_ga*_MTIyNDY1NDE2MC4xNzYwNTQxODMy*FPAU*MTI2NzkxMjUxOS4xNzYwNTQxODMy*_ga*_MTIyNjcyOTU3Ny4xNzYwNTQxODMy*_ga_7C0H53S62Y*_czE3NjA1NDE4MzEkbzEkZzEkdDE3NjA1NDE4MzYka0U1JGwwJGg3QTE4NTcwNzE*_fplc*WTh5MmITQWd0UG5pbDFlQ0p5SHhIVDZBaWc5M2U0eGwzWHl4aXhadTZ5YUyQkVsTXJYSUlwcklZN2hCdHNIRlQzT0J2OWU2cThpRWhRTmF0Y28xe0ZUM25kdEIISVZDN0JJWkdITFl3YkkyeChJLNW1rRTowajVqUzJXd00IMkZlOSUzRCUzRA..

205-1) Procedimientos para prevenir y controlar el lavado de activos, la financiación del terrorismo y el financiamiento para la proliferación de armas de destrucción masiva

En **Plan Rombo**, se implementan procedimientos sólidos y actualizados que buscan prevenir, detectar y controlar cualquier actividad relacionada con estos delitos. Nuestro enfoque se basa en la aplicación de prácticas responsables y transparentes, en cumplimiento con la normativa vigente y los más altos estándares éticos. Este procedimiento incluye los siguientes componentes:

- Debida diligencia: evaluación y verificación de la información de todas las partes vinculadas al negocio.

·Actualización permanente de información: aplicación de procesos periódicos de revisión para proveedores, clientes y colaboradores.

·Uso de herramientas de verificación: realización de consultas en listas restrictivas y vinculantes para garantizar la transparencia en las relaciones comerciales.

Programa de capacitación y comunicación:
desarrollo continuo de actividades
formativas y de divulgación para fortalecer
la cultura de prevención dentro de la
organización.



Incorporación de los compromisos y políticas

(2-24) En PLAN ROMBO, la prevención y detección de conductas relacionadas con la corrupción se asume como una responsabilidad compartida por todos los miembros de la organización. En este sentido, se ha implementado un programa de capacitación en cumplimiento normativo (Compliance), orientado a que los colaboradores conozcan, comprendan y apliquen los mecanismos disponibles para actuar de manera ética y conforme a la ley.

La Alta Dirección mantiene un compromiso permanente con la adopción de los más altos estándares legales y éticos en todas las operaciones. Asimismo, se realiza seguimiento periódico con el Comité de Ética y la Junta Directiva, a quienes se informan los avances en esta materia, fortaleciendo una cultura organizacional basada en la integridad, la transparencia y la mejora continua.



(2-15) (2-23) (205-2) SAGRILIFT y Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE)

NOMBRE DE LOS INDICADORES	FRECUENCIA	FORMULA DE CALCULO	RESULTADO	
% cumplimiento, procedimientos del tercero	Trimestral	#de Tercero inscritos en la organización cumpliendo la norma de DDI (debida diligencia interna) / # total de terceros inscritos en la organización	Proveedor	100%
			Cliente	100%
			Empleado	100%
% cumplimiento actualización de información	Cada 2 años	#de terceros con información actualizada/# Total de terceros la organización	Proveedor	15%
			Cliente	36%
% cumplimiento de programas de formación/capacitación	Anual	# participantes al entrenamiento/# de empleados totales	Empleado	100%
	Trimestral (inducción)	# empleados formados / # ingresos	Empleado	100%
% aprobación de conocimientos SAGRILIFT	Anual	# de empleados que ganaron el examen/ # total de empleados que lo presentaron	Empleado	100%
% cumplimiento de cronogramas de comunicaciones	Anual	# de comunicaciones enviadas/# comunicaciones comprometidas con el cronograma	Empleado	100%

(2-15) (2-23) (205-2) SAGRILIFT y Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE)

Reporte de operaciones sospechosas UIAF	Trimestral	#reportes UIAF / Cronograma UIAF	Oficial de cumplimiento	
Conocimiento del código de ética y código de conducta anticorrupción	Mensual	#deempleados formados en la inducción / # de ingresos	100%	
	Anual	#concesionarios desplegados/#Total de concesionarios	100%	
	Anual	#proveedores desplegados / #Total de proveedores	97%	
Declaración de Conflicto de Interés	Anual	#Declaración CODIR/ #Total empleados CODIR	100%	
	Cada 2 años	#Declaración del resto de empleados/ #Total del resto de empleados	N/A	
% Cumplimiento de programas formación/ capacitación	Anual	# de empleados formados / # total de empleados formados	100%	
Reporte de operaciones sospechosas UIAF	Anual	#reportes UIAF / Cronograma UIAF	100%	
% señales de alerta gestionadas	Trimestral	# de alertas gestionadas/ # Total de Alertas reportadas	100%	

2-26) Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes

PLAN ROMBO cuenta con personal designado para garantizar el cumplimiento del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) y del Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (SAGRILAF). Adicionalmente, implementa estrategias de comunicación dirigidas a los grupos de interés para dar a conocer a los responsables de estos programas, sus cargos y perfiles. Con ello, se fortalece la confianza y se facilita el contacto para el reporte de posibles situaciones que contravengan los principios y valores de la organización.

Cumplimiento de la legislación y las normativas

(2-27) Durante el período cubierto por este informe, no se presentó ningún caso de incumplimiento material que comprometiera

la efectividad de los programas de cumplimiento de la compañía ni del marco normativo colombiano.

(206) Políticas y cumplimiento

(206-1) La compañía cumple plenamente con el marco legal en materia de competencia en Colombia, así como con su política interna denominada “Programa de Protección para la Libre Competencia”. Durante el período reportado, no se tuvo conocimiento de investigaciones abiertas relacionadas con conductas que contravengan el régimen de libre competencia

(418) Privacidad del cliente

(418-1) Durante el año 2025, no se registraron reclamaciones relacionadas con violaciones a la privacidad ni con pérdida de datos de clientes. Este resultado refleja el alto nivel de cumplimiento de nuestros manuales internos y de la normativa aplicable por parte de la compañía.

oficiales de cumplimiento



Programa SAGRILAF (Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Proliferación de Armas de Destrucción Masiva)
Edwar Osorio
edwar.e.osorio@renault.com



Programa Transparencia Ética Empresarial (PTEE)
Liliana Ossa
liliana.ossa@renault.com



CONTROLES (GRUPO RENAULT)

En línea con el fortalecimiento de la gobernanza corporativa, la gestión del riesgo y el cumplimiento, durante el año 2025 se implementaron controles orientados a garantizar la transparencia, trazabilidad y adecuada segregación de funciones dentro de los procesos organizacionales. Entre las principales acciones desarrolladas se encuentran la implementación de matrices de segregación de funciones, la aplicación del esquema de Delegación de Autoridades (DOA), el fortalecimiento de controles de tesorería y mandatos bancarios, así como mecanismos de conciliación bancaria, provisiones y controles de cierre contable (cut-off).

Adicionalmente, se reforzaron controles asociados a medios de pago seguros y validaciones financieras, contribuyendo a la mitigación de riesgos operativos, financieros y de cumplimiento, y fortaleciendo las buenas prácticas de control interno alineadas con los lineamientos de Groupe Renault acorde con los siguientes:

Process	Sub-process	Control name
Governance, Risk and Ethics	Segregation of duties	Segregation of duties matrix
Governance, Risk and Ethics	Delegation Of Authorities	Application of Delegation Of Authorities
Governance, Risk and Ethics	Treasury	Banking mandates
Record to Report	Bank Account Reconciliation	Bank Account Reconciliation
Record to Report	Provisions	Provisions
Record to Report	Cut-off	Cut-off
Record to Report	Treasury	Secure payment means

**COMPROMETIDOS CON LA EXCELENCIA
POLITICA DE CALIDAD**



PLAN ROMBO S.A. ofrece planes de autofinanciamiento comercial que facilitan la adquisición de vehículos nuevos Renault. Nos caracteriza el cumplimiento normativo, la transparencia y el compromiso con la calidad, siempre enfocados en brindar una experiencia confiable y satisfactoria para nuestros clientes. Acompañamos cada paso del proceso de compra con propuestas innovadoras y flexibles, pensadas para adaptarse a las necesidades de cada persona. Gracias a nuestra experiencia, el talento humano que nos respalda y el trabajo en equipo, buscamos un crecimiento rentable y sostenible, fortaleciendo de manera continua nuestros procesos y el sistema de gestión de calidad. Con ello, contribuimos al bienestar de nuestros colaboradores y de todos quienes hacen parte de nuestro entorno.

Como parte del Plan de Satisfacción Cliente del Grupo Renault, trabajamos día a día para mejorar nuestra gestión y fortalecer tres ejes fundamentales:

- 1.Cuidamos de ti, nuestro cliente: queremos que te sientas acompañado en todo momento. Por eso fortalecemos nuestra relación contigo a través de una atención cercana, respuestas oportunas y un servicio de calidad que mejora constantemente tu experiencia con Plan Rombo y Renault.
- 2.Cuidamos de quienes te acompañan: sabemos que un equipo comprometido marca la diferencia. Por eso promovemos la formación, el bienestar y la motivación de nuestros colaboradores, quienes son la base para ofrecerte un servicio cálido, responsable y de confianza.
- 3.Cuidamos la transparencia en tu plan: te brindamos claridad en cada etapa del proceso de autofinanciamiento, garantizando información precisa y confiable sobre tu plan de ahorro programado Renault. Todo ello bajo los lineamientos y regulaciones de la Superintendencia de Sociedades.

Además, escuchamos y valoramos las expectativas de todas las partes que nos rodean clientes, proveedores, colaboradores, accionistas y entidades de control, promoviendo relaciones sostenibles y basadas en la confianza mutua.

Porque creemos que la calidad del servicio comienza con un entorno de trabajo seguro y saludable, mantenemos nuestro compromiso de cuidar a nuestros empleados y garantizar condiciones que les permitan dar lo mejor de sí, para ofrecerte siempre un servicio excepcional.

Herramientas con las que medimos la satisfacción de nuestros clientes

En Plan Rombo S.A., se actúa en cumplimiento del Estatuto del Consumidor (Ley 1480 de 2011), garantizando el respeto y la protección de los derechos de todos nuestros clientes.

Para resolver inquietudes o recibir asistencia, puedes comunicarte con nosotros a través de nuestros canales oficiales:

Línea gratuita nacional: 018000 519 333

WhatsApp: 315 768 0548

Correo electrónico: servicioalcliente.planrombo@renault.com

O mediante la **página web** de Renault, en la sección “¿Estás interesado?”

Se cuenta con un proceso estructurado para la atención de Peticiones, Quejas y Reclamos (PQR), mediante el cual recibimos, gestionamos y damos respuesta a los consumidores con el propósito de asegurar el cumplimiento de sus derechos y mantener una comunicación transparente y oportuna.

Realizamos seguimiento especial a los casos críticos, especialmente aquellos que superen tres días sin respuesta al cliente, con el fin de garantizar una atención ágil y efectiva.

Con el propósito de fortalecer la experiencia del cliente y promover la mejora continua, durante el año 2025 se implementaron encuestas de satisfacción en los tres macroprocesos de la organización: Ahorro, adjudicación y entrega de vehículo. Esta estrategia permitió obtener retroalimentación directa sobre la percepción, calidad del servicio y experiencia de los clientes en cada etapa del proceso, facilitando la identificación de oportunidades de mejora y el fortalecimiento de acciones orientadas a la excelencia en el servicio, la transparencia y el acompañamiento integral al cliente.



Adicionalmente, se desarrolló de manera mensual el Comité de Calidad del Cliente, espacio en el que se analizan los indicadores de satisfacción, los resultados de encuestas y las oportunidades de mejora en nuestros procesos de atención, con el objetivo de seguir elevando la calidad del servicio.

También se efectuó encuestas de satisfacción dirigidas a nuestros clientes en las etapas de suscripción y pago, para conocer de primera mano su percepción y experiencia con Plan Rombo.

Finalmente, se promueve y fomenta la escucha activa con nuestros colaboradores, buscando comprender cómo viven ellos la experiencia del cliente y de qué manera contribuyen, desde sus roles, a fortalecer una atención más humana, eficiente y coherente con nuestros valores corporativos.

ÍNDICE GRI

Estándar GRI/ Otra fuente	Contenido	Numero de página
Gri 2: Contenidos Generales	Contenido 2-1: Detalles organizacionales	9, 12 & 14
	Contenido 2-2: Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	N/A
	Contenido 2-3 & 2-4: Temas materiales y actualización de la información	3, 4 & 13
	Contenido 2-5: Verificación externa	N/A
	Contenido 2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	12
	Contenido 2-7: Empleados	31
	Contenido 2-10: Designación y selección del máximo órgano de gobierno	16
	Contenido 2-11: Presidente del máximo órgano de gobierno	15
	Contenido 2-12: Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	14
	Contenido 2-13: Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	14
	Contenido 2-15: Conflictos de interés	44 & 45
	Contenido 2-18: Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	15
	Contenido 2-21: Ratio de compensación total anual	32
	Contenido 2-22: Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	6 & 7
	Contenido 2-23: Compromisos y políticas	42, 44 & 45
	Contenido 2-24: Incorporación de los compromisos y políticas	43

ÍNDICE GRI

Gri 2: Contenidos Generales	Contenido 2-26: Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	46
	Contenido 2-27: Cumplimiento de leyes y reglamentos	46
	Contenido 2-29: Enfoque para la participación de los grupos de interés	18 & 19
Gri 3: Temas materiales	Contenido 3-3: Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	22
	Contenido 303- Agua y afluentes & 306-2: Gestión de los temas materiales	21, 22, 25, 27
Estándar 205 (2016): Anticorrupción	Contenido 308-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	21, 25
	Contenido 205-1: Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	43
Estándar 206 (2016): Competencia desleal	Contenido 205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	42, 43, 44 & 45
	Contenido 206-1: Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	46
Estándar 401 (2016): Empleo	Contenido 401-1: Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	31
	Contenido 403-1: Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	34
Estándar 403 (2018): Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo	Contenido 403-2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	36
	Contenido 403-3: Servicios de salud en el trabajo	34, 36, 37, 38
	Contenido 403-4: Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	34

ÍNDICE GRI

Estándar 403 (2018): Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo	Contenido 403-5: Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	34
	Contenido 403-6: Promoción de la salud de los trabajadores	35
	Contenido 403-7: Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	35
	Contenido 403-8: Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	34
Estándar 404 (2016): Formación y educación	Contenido 404-2: Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	31, 32
Estándar 405 (2016): Diversidad e igualdad de oportunidades	Contenido 402-2: Diversidad de órganos de gobierno y empleados	33, 37 & 38
	Contenido 405-1: Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	33
GRI 413: Comunidades Locales	Contenido 413-1 Relación y el impacto que generan en las comunidades locales	39 & 40
Estándar 418 (2016): Privacidad del cliente	Contenido 418-1: Reclamaciones fundmentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	46



**RENAULT
PLAN ROMBO**
te acerca a tu próxima meta



Reporte sostenibilidad 2025

Gracias