

RENAULT
PLAN ROMBO



REPORTE SOSTENIBILIDAD 2024

WWW.PLANROMBO.COM.CO

VIGILADO



SUPERINTENDENCIA
DE SOCIEDADES

TABLA CONTENIDO

1. Declaración de la estrategia de sostenibilidad	4
2. Carta de la representante legal	5
3. Resumen de cifras 2024	6 -7
4. ¿Quiénes somos y que hacemos?	8-9-10-11
5. Nuestros grupos de interés	12 - 13 - 14 -15
6. Construimos nuestra sostenibilidad	16
7. Enfoque ambiental.....	17 - 18
8. Enfoque social.....	19 - 20 - 21 - 22 - 23
9. Enfoque calidad	24 - 25
10. Enfoque Compliance.....	26 - 27 -28 -29 -30
11. Índice GRI	31-32





(2-2) (2-5) En este informe anual, compartimos con nuestros grupos de interés los resultados de la gestión de **PLAN ROMBO SA** durante el año 2024. La información presentada en este informe corresponde únicamente a PLAN ROMBO SA, no se consolidan otras entidades. El contenido del informe fue revisado y aprobado por el **Gerente General** y la **Junta Directiva** de la empresa.

A lo largo del documento, cuando mencionamos el **Grupo Renault**, nos referimos a la compañía a nivel global. En cambio, cuando hablamos de **PLAN ROMBO**, nos referimos específicamente a una de las filiales del Grupo Renault en Colombia.

(2-4) Este es el primer reporte de sostenibilidad de Plan Rombo, donde se tiene como objetivo mostrar avance de la gestión realizada.

Declaración de uso: **PLAN ROMBO** elaboró este informe bajo referenciación de los **Estándares GRI**, cubriendo el periodo del **1 de enero al 31 de diciembre de 2024**, y utilizando el estándar **GRI 1: Fundamentos 2021**.

(2-3) Para conocer información adicional o aclarar algún tema relacionado con este informe, puedes contactarnos en los correos paula-andrea.barrientos@renault.com y maria-alejandra.garcia-acevedo@renault.com. También puedes comunicarte a través de nuestra línea gratuita nacional 018000519333- Whatsapp 317 6650911 y en la dirección Calle 26 # 92 - 32, Torre 2 por la vía al aeropuerto en el complejo empresarial edificio wework oficina 3-126 Bogotá- Colombia.

**RENAULT
PLAN ROMBO**





Carta de la Gerente Representante legal (Resumen 2024)





Declaración sobre la estrategia de desarrollo

(2-22) La movilidad es fundamental para el desarrollo económico y social, el acceso a un vehículo puede marcar la diferencia en la calidad de vida de muchas personas.

En un país donde el acceso al crédito bancario puede ser un desafío para muchos, el autofinanciamiento ha emergido como una alternativa inclusiva y accesible permitiendo que muchas personas cumplan el sueño de tener su propio vehículo.

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.
5. **Flexibilidad en la adjudicación:** Los vehículos pueden ser asignados mediante sorteos o por oferta, lo que brinda opciones para acelerar el proceso de adquisición.

En 2024, del total de ventas de vehículos nuevos, el 2% se realizó por este mecanismo: alrededor de 3000 vehículos nuevos por este canal (745 de Plan Rombo), y en Plan Rombo estamos convencidos que aun tenemos oportunidades de crecimiento, teniendo en cuenta que Colombia cuenta con una informalidad > 40%.

En Plan Rombo, alternativa de autofinanciamiento del grupo Renault en Colombia, con operación en Colombia desde el 2010, más de 8.500 vehículos entregados desde 2010 hasta 2024, con un cierre en 2024 alrededor de 6.000 clientes activos y entendiendo el impacto en la calidad de vida, estamos trabajando en los siguientes ejes

• **Cobertura:** En 2024 terminamos con presencia en 9 ciudades (Medellín, Bogotá, Barranquilla, Cartagena, Cali, Pereira, Montería, Bucaramanga y Cúcuta)

• **Cliente:** La confianza de los clientes es el eje central de este sistema, y por ello, debemos garantizar transparencia en los procesos, cumplir sus compromisos y ofrecer un servicio que priorice la seguridad financiera de los usuarios.

En 2024 implementamos canales digitales de contactabilidad: Chatbot, call bot entre otros, adaptadas con los requisitos exigidos por los entes, agilizando y de esta forma seguir fortaleciendo la relación con los consumidores se adaptaron los planes desde 50 millones hasta 120 millones, y así adaptarnos también a la renovación de productos de Renault.

• **Nuestros colaboradores:** El motor de nuestro negocio en Plan Rombo, gracias a su nivel de entrega, se marca la diferencia. Es por esto que además de las diferentes formaciones, en 2024 implementamos beneficios extralegales, armonizando con el grupo Renault, beneficios que impactan a nuestra gente y sus familiares, convencidos que estos son herramientas que fortalecen la confianza, impulsa el trabajo en equipo, creatividad y productividad.

Para el 2025, proyectamos estar al menos en 11 ciudades (+2 vs 2024), de esta forma continuamos generando empleo y llegando muchas más personas, además continuar con nuestro trabajo de fidelización.

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.

MARIA VANESSA GARCIA MORENO
Representante legal
RENAULT PLAN ROMBO.

RENAULT
PLAN ROMBO



RENAULT
PLAN ROMBO



RENAULT
PLAN ROMBO

Plan Rombo en cifras (Resumen 2024)

www.planrombo.com.co

VIGILADO



SUPERINTENDENCIA
DE SOCIEDADES

(2-1) Detalles organizacionales

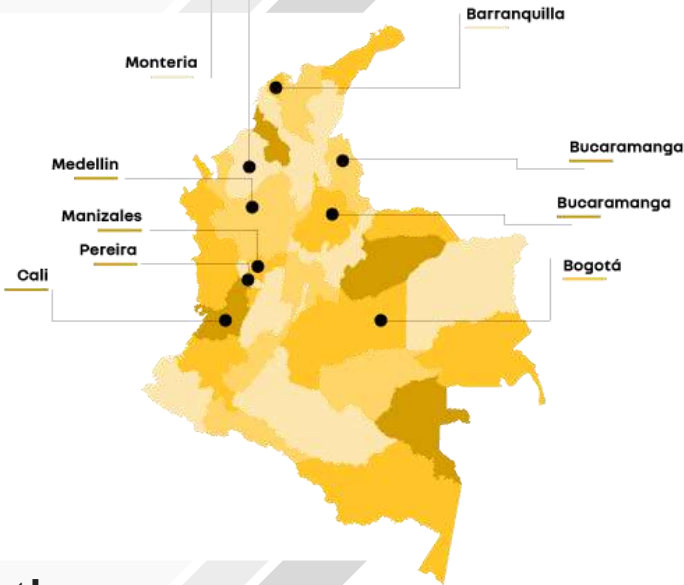
Empleados



183 empleados directos (Administrativos 33 – Comercial 150)

Cobertura geográfica

Al final del año se contó con 32 puntos de venta en Centros comerciales, en 9 ciudades del país



Suscriptores activos

Los suscriptores activos en el sistema se incrementaron en un **6,48%**, debido al crecimiento de nuevos contratos; que tuvo relación directa al comportamiento en el sector.

De acuerdo con lo anterior, el año termina con **6.751** clientes activos, lo que representa un crecimiento del **9,59%** con respecto a 2023.

Entrega de vehículos

Desde la creación de Plan Rombo, hasta 2024 se han entregado **8.560** vehículos nuevos. En 2024, y se matricularon 746 unidades, distribuidas de la siguiente manera:



RENAULT KWID
190 UNIDADES -
25,50%



RENAULT SANDERO
144 UNIDADES - 19,33%



RENAULT STEPWAY
120 UNIDADES - 16,11%



RENAULT LOGAN
116 UNIDADES - 15,57%



RENAULT DUSTER
108 UNIDADES - 14,50%



RENAULT KARDIAN
40 UNIDADES - 5,37%



RENAULT OROCH
21 UNIDADES - 2,82%



RENAULT KANGOO
4 UNIDADES - 0,40%



OTRAS REFERENCIAS
RENAULT
3 UNIDADES - 0,13%

Estas entregas representaron el **24,67%** de las matrículas del mercado del autofinanciamiento en Colombia.

Las entregas de vehículos se realizaron a través de los **14** concesionarios de la red Renault, que sigue aportando a los ingresos de la red de concesionarios, clave para conservar la relación que se tiene, dando credibilidad y servicio postventa a nuestros clientes.

RENAULT
PLAN ROMBO



RENAULT
PLAN ROMBO



RENAULT
PLAN ROMBO

¿Quiénes somos y qué
hacemos?

www.planrombo.com.co

VIGILADO



SUPERINTENDENCIA
DE SOCIEDADES

¿Quiénes somos y qué hacemos?

(2-1) (2-6) En 2024 celebramos 14 años de presencia en Colombia, consolidando nuestra posición como **referentes en el mercado de autofinanciamiento del país**. Durante este tiempo, hemos mantenido un firme **compromiso con el bienestar y la calidad de vida de nuestro talento humano, el fortalecimiento de nuestra cadena de valor y la expansión de nuestra cobertura a nivel nacional**. Todo ello con el propósito de garantizar la rentabilidad de nuestras operaciones y asegurar la perennidad a largo plazo de la compañía.

Nuestros temas Materiales

En **PLAN ROMBO** trabajamos por democratizar la movilidad en Colombia, facilitando el acceso a vehículos a través de un sistema flexible que ha permitido a miles de familias cumplir el sueño de tener carro propio. Gracias a los beneficios que ofrecemos, nuestros clientes confían en nosotros una y otra vez, renovando y actualizando sus vehículos con tranquilidad y satisfacción. Por ello, en 2024, nuestros pilares estratégicos fueron:

1. ENFOQUE HUMANO Y CERCANO



EN PLAN ROMBO NOS COMPROMETEMOS A CONSTRUIR UN ENTORNO LABORAL DONDE NUESTROS COLABORADORES SE SIENTAN VALORADOS, SEGUROS Y MOTIVADOS. TRABAJAMOS PARA OFRECER UN ESPACIO INCLUSIVO, SALUDABLE Y DIVERSO, DONDE EL BIENESTAR INTEGRAL ES UNA PRIORIDAD. FOMENTAMOS UNA CULTURA ORGANIZACIONAL BASADA EN EL RESPETO, LA EQUITAD Y EL CRECIMIENTO TANTO PERSONAL COMO PROFESIONAL

2. CONSTRUIMOS ALIANZAS SÓLIDAS



FOMENTAMOS RELACIONES BASADAS EN LA CONFIANZA Y LA COLABORACIÓN CON NUESTROS PROVEEDORES Y RED DE CONCESIONARIOS, CREANDO UN ECOSISTEMA SÓLIDO QUE PROMUEVE EL VALOR COMPARTIDO. NUESTRA APUESTA POR EL CRECIMIENTO CONJUNTO IMPULSA LA COMPETITIVIDAD Y CONTRIBUYE AL DESARROLLO REGIONAL A TRAVÉS DE ALIANZAS ESTRATÉGICAS DE LARGO PLAZO.

3. AVANZAR CON RESPONSABILIDAD HACIA EL FUTURO



NOS ENFOCAMOS EN ASEGURAR LA RENTABILIDAD DE LA ORGANIZACIÓN A TRAVÉS DEL CRECIMIENTO GEOGRÁFICO Y UNA VISIÓN ORIENTADA A FOMENTAR EL ACCESO A LA MOVILIDAD SOSTENIBLE. ESTE ENFOQUE NOS PERMITE AVANZAR HACIA UN MODELO DE NEGOCIO MÁS RESPONSABLE, RESILIENTE Y PREPARADO PARA ENFRENTAR LOS RETOS DEL FUTURO.

Gobierno corporativo que orienta y define el rumbo estratégico

En **PLAN ROMBO** contamos con una estructura de Gobierno Corporativo firme y bien establecida, que nos proporciona las directrices necesarias para que nuestras actividades estén alineadas con nuestra visión estratégica. Esto nos permite garantizar el cumplimiento de la legislación colombiana y de nuestros propios Estatutos corporativos. Para lograrlo, contamos con órganos de dirección como la Asamblea General de Accionistas, la Junta Directiva y la Gerencia General, los cuales nos proporcionan las pautas necesarias para seguir el camino trazado en nuestro plan estratégico.



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

En la actualidad contamos con un Comité Directivo, del cual se desprenden los siguientes comités de apoyo:

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

(2-11) Gerencia General

El Gerente General es designado por la Junta Directiva siguiendo criterios como la competencia y el conocimiento en la administración del negocio, especialmente en el sector de servicios.

Él es responsable de la dirección, administración y operación de la sociedad, así como de supervisar la implementación de las políticas corporativas, con el fin de garantizar el buen desempeño de la organización.

Tanto el Gerente General como los Gerentes que forman parte del Comité de Dirección se aseguran de que la información que se genera dentro de sus áreas para el informe de Sostenibilidad refleje fielmente los resultados obtenidos. De esta manera, se protege la integridad de los datos que cada responsable aporta al reporte.

Evaluación de colaboradores

(2-18) En RENAULT PLAN ROMBO, todos los colaboradores participan en el proceso de **Performance Evaluation**, basado en la metodología de las 9 cajas o esferas de desarrollo. Esta herramienta estructurada permite gestionar y potenciar tanto el desempeño individual como colectivo; el proceso comienza con la definición de objetivos y KPIs, seguido de conversaciones periódicas y revisiones trimestrales que facilitan una retroalimentación constante.

Al finalizar el año, se lleva a cabo una evaluación integral a través de la **Matriz de Talentos**, en la que el líder directo, junto con sus pares, analiza el desempeño de cada colaborador y define su nivel de contribución. Por último, el manager realiza una entrevista de cierre para comunicar los resultados acordados y establecer acciones para el cierre de brechas identificadas.

Máximo órgano de gobierno

(2-10) (2-11) La Junta Directiva y la Gerencia General son el núcleo de nuestra estructura organizacional y representan la máxima autoridad de decisión en Renault Plan Rombo.

Los integrantes de la Junta Directiva son seleccionados con base en sus habilidades, comportamientos y desempeño, criterios que son validados por líderes del Grupo Renault a nivel local, regional y global. Estos líderes tienen un rol clave en la gestión de los impactos corporativos y en la ejecución de las estrategias definidas por la compañía.

Así estuvo conformado durante el período de reporte de este informe (1 de enero 2024 a 31 de enero 2024):



Ariel Montenegro

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 Vanessa García

Gerente General Renault Plan Rombo
Representante Legal Renault Plan
Rombo



**RENAULT
PLAN ROMBO**



**Nuestros grupos
de interés.**

www.planrombo.com.co

VIGILADO



**SUPERINTENDENCIA
DE SOCIEDADES**

Nuestros grupos

De interés

(2-29) En nuestra empresa impulsamos acciones inclusivas y confiables que fortalecen los lazos con nuestros grupos de interés, es decir, aquellas personas, organizaciones o entidades que influyen o se ven influenciadas por las actividades, productos o servicios de Plan Rombo, trabajamos constantemente en construir relaciones sólidas y transparentes con ellos. Para ello, promovemos espacios de comunicación y participación que favorezcan un ambiente saludable.

Contamos con una identificación clara de estos grupos de interés, lo que nos permite evaluar de forma continua los desafíos y oportunidades que puedan surgir en cada caso.



Grupo de interés

Medio de relacionamiento

Frecuencia

Temas de interés



Clientes

Página web
Línea de servicio al cliente
Redes sociales (Facebook, Instagram)
Concesionarios
Plan de contacto CRM (mail, call center, Whatsapp y SMS)

Permanente
Permanente
Permanente

Según necesidad
Según necesidad

- 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
Mensual

Alianza Renault Plan Rombo y concesionarios



Colaboradores

Boletín Entérate
Carteleras digitales
Comités de Dirección
Eventos corporativos
Bilaterales
Reuniones de área
Sesiones de mentors
All Staff Meeting: balances y resultados

Mensual
Según necesidad
Semanal
Según necesidad
Permanente
Permanente
Mensuales
Trimestral

- Vehículos
- Seguimiento y acompañamiento
- Comunicación de resultados
- Educación
- Salud
- Alimentación
- Recreación y cultura
- Beneficios como colaborador de PLAN ROMBO
- Información corporativa



Nuestros grupos

De interés



Grupo de interés	Medio de relacionamiento	Frecuencia	Temas de interés
 Proveedores	Correo electrónico Página web	Según necesidad 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
 Inversionistas y accionistas	Asamblea General de Accionistas Informe de Sostenibilidad	Anual 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 Redes Sociales	Permanente Permanente	· Programas para la sociedad que generen sensibilización y oportunidades de cambio



Nuestros grupos

De interés



Grupo de interés	Medio de relacionamiento	Frecuencia	Temas de interés
 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**



Construimos nuestra sostenibilidad

www.planrombo.com.co

VIGILADO



SUPERINTENDENCIA
DE SOCIEDADES



ENFOQUE AMBIENTAL

(306-308) PLAN ROMBO S.A. ha consolidado su compromiso con la sostenibilidad ambiental mediante el fortalecimiento de su política ambiental, la cual se fundamenta en la identificación, prevención, reducción y mitigación continua de los aspectos e impactos ambientales significativos derivados de sus operaciones. Esta política tiene como objetivo principal no solo minimizar los efectos negativos sobre el entorno, sino también potenciar los impactos positivos que pueden generarse a través de una gestión responsable y proactiva de sus actividades.

La política ambiental vigente promueve una cultura organizacional orientada al respeto y cuidado del medio ambiente, extendiendo este compromiso más allá del ámbito laboral. Se busca que todos los colaboradores adopten prácticas sostenibles también en su vida cotidiana, reconociendo que la protección del entorno es una responsabilidad compartida.

RESULTADOS DE LA GESTIÓN AMBIENTAL



(303) (3-3) En este sentido, durante el año 2024 se llevaron a cabo cuatro jornadas de sensibilización dirigidas a los empleados, enfocadas en temáticas clave como la gestión adecuada de residuos, el uso responsable de los recursos naturales, el reciclaje y el ahorro de agua y energía. Estas actividades contribuyeron significativamente al fortalecimiento de comportamientos ambientales positivos dentro de la organización.



(303) (3-3) Como resultado de estas acciones, se ha logrado una mejora continua en la conducta ambiental de los colaboradores y una orientación más efectiva hacia la prevención de impactos negativos, asegurando que todos los procesos operativos cumplan con los requisitos legales y otros compromisos voluntarios suscritos por PLAN ROMBO S.A. en relación con sus aspectos e impactos ambientales.



(306-2) En todas las sedes operativas de la empresa (100%), se implementan prácticas de gestión de residuos que incluyen la clasificación y recolección desde la fuente. Este enfoque permite una trazabilidad adecuada y una disposición final responsable, lo cual contribuye a la mitigación del impacto ambiental generado tanto por la empresa como por sus partes interesadas, esta gestión es realizada por los centros comerciales y arrendatarios de oficinas.



(308) (308-1) Adicionalmente, en 2024 se desarrolló una campaña de actualización de datos con proveedores, con el objetivo de verificar la existencia y el cumplimiento de políticas ambientales en su gestión. Esta iniciativa alcanzó una cobertura del 15%, representando un primer paso hacia una cadena de suministro más sostenible y alineada con los principios ambientales de la organización.



Para el año 2025, PLAN ROMBO S.A. proyecta el fortalecimiento de su política ambiental mediante la implementación de nuevas acciones estratégicas que permitan ampliar el alcance de sus iniciativas sostenibles, mejorar la eficiencia en el uso de recursos y fomentar una mayor participación de todos los actores involucrados en su operación.



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 2024, Plan Rombo cuenta con un equipo de 183 colaboradores directos, compuesto por un 49% de hombres y un 51% de mujeres. Esta distribución refleja no solo un compromiso con la equidad de género, sino también una apuesta por construir objetivos comunes a partir de una visión integral que valora las competencias y la diversidad que cada persona aporta a la organización

Nos comprometemos a brindar a nuestros colaboradores oportunidades que impulsen su desarrollo personal y profesional, reconociendo su esfuerzo y fomentando un entorno donde puedan crecer junto a sus familias. Promovemos activamente la participación y el reconocimiento, convencidos de que cada persona aporta un valor único que fortalece nuestro liderazgo como organización.

Para fortalecer los lazos familiares y el sentido de pertenencia, tenemos alianzas y programas como **"PLAN ROMBO SALUDABLE"**, donde colaboradores y familiares pueden tener acompañamiento psicosocial para su desarrollo integral.

El programa incluye espacios de orientación psicológica, talleres de autocuidado, gestión emocional, y desarrollo de competencias para afrontar los desafíos del entorno laboral y personal. A través de este enfoque preventivo y formativo, buscamos fortalecer la calidad de vida, el equilibrio personal y profesional, y la construcción de entornos de trabajo más saludables y resilientes.

Esta iniciativa está dirigida tanto a nuestros colaboradores como a sus familias, reconociendo el papel fundamental del entorno familiar en el equilibrio personal y profesional. A través de espacios de orientación, formación y apoyo, buscamos contribuir al desarrollo de entornos laborales más saludables, resilientes y humanos.



"Durante 2024 vivimos experiencias significativas que fortalecieron nuestros vínculos como equipo y consolidaron una cultura organizacional basada en el respeto, la colaboración y el bienestar. Estos momentos no solo dejaron huella en nuestra historia, sino que también reafirmaron nuestro compromiso con las buenas prácticas que hacen de Plan Rombo un entorno laboral sostenible y humano."

(201-3) Entendemos que el cierre del ciclo laboral ya sea por jubilación o desvinculación, es una etapa significativa que requiere un acompañamiento humano y responsable. Por ello, hemos desarrollado alianzas con las CCF (Cajas de compensación familiar) a nivel nacional bajo un enfoque de retiro asistido que prioriza el bienestar emocional, la planificación personal y la continuidad del proyecto de vida de nuestros colaboradores.

Este proceso se lleva a cabo de manera consciente, brindando orientación psicosocial, herramientas para la adaptación al cambio y espacios de reflexión que permiten transitar esta etapa con dignidad, claridad y propósito. Además, extendemos este acompañamiento al entorno familiar, reconociendo su papel fundamental en la construcción de una transición positiva y sostenible.

(404-2) Gestionamos programas de desarrollo bajo el enfoque de formación basado en la metodología **CADE**.

En el marco de nuestra estrategia de desarrollo del talento humano, en Plan Rombo adoptamos la metodología **CADE (Conoce, Aprende, Desarrolla y Enseña)** como base para nuestros procesos de formación. Este enfoque promueve un aprendizaje progresivo y significativo, que inicia con el reconocimiento de las necesidades y conocimientos previos (**Conoce**), continúa con la adquisición de nuevas habilidades (**Aprende**), impulsa la aplicación práctica y el crecimiento profesional (**Desarrolla**), y culmina con la transferencia de conocimiento a otros miembros del equipo (**Enseña**).

Esta metodología nos permite fortalecer capacidades técnicas y blandas, fomentar una cultura de aprendizaje continuo y consolidar comunidades de práctica dentro de la organización.

Un ambiente laboral digno basado en cultura de respeto y diversidad

(405-1) (405-2) En Plan Rombo reafirmamos nuestro compromiso con la construcción de un entorno laboral digno, seguro y respetuoso, que garantice el bienestar físico, mental y social de nuestros colaboradores, asociados y demás actores involucrados. Promovemos una cultura de sana convivencia basada en principios de dignidad, equidad, justicia, libertad, intimidad y salud mental, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 1010 de 2006, la Resolución 652 de 2012, la Circular 026 de 2023, la Circular 055 de 2024 la Ley 2365 de 2024, así como nuestro Código de Ética y Conducta y el Reglamento Interno de Trabajo.

Conscientes de la importancia de prevenir cualquier forma de violencia, acoso o discriminación, adoptamos una política de **tolerancia cero** frente a estas conductas, promoviendo espacios laborales donde prevalezcan el respeto, la inclusión, la diversidad y el buen relacionamiento. Nuestro compromiso se extiende a la aplicación activa de las disposiciones normativas, generando condiciones laborales justas y humanas que contribuyen al bienestar integral de nuestros equipos.

La diversidad y la inclusión son pilares fundamentales de nuestra cultura organizacional. En 2024, continuamos construyendo un Plan Rombo para todos, donde celebramos la individualidad y reconocemos que nuestras diferencias nos enriquecen y fortalecen como organización.

En 2024, en Plan Rombo fortalecimos nuestro compromiso con el bienestar emocional de nuestros colaboradores, mediante la implementación de una estrategia para mitigar el riesgo psicosocial. Esta iniciativa busca promover espacios de trabajo seguros, inclusivos y libres de violencia, discriminación o cualquier tipo de acoso.

(403-6) Como parte de esta estrategia, lanzamos la **línea amiga de salud mental**, un espacio de escucha activa y acompañamiento, que refleja nuestro compromiso con una cultura organizacional más empática y respetuosa.

Seguimos avanzando hacia una organización más diversa e inclusiva, donde cada persona pueda aportar desde su individualidad. La equidad y el respeto son pilares fundamentales de nuestra transformación cultural y sostenible.

RENAULT PLAN ROMBO



(2-21) En 2024, el 40% de los cargos de liderazgo en Plan Rombo fueron ocupados por mujeres, y el 42% de los procesos de selección realizados durante el año correspondieron a talento femenino. Estos avances reflejan nuestro compromiso con la equidad de género y la promoción de oportunidades laborales inclusivas.

Nuestro sistema de compensación está alineado con la legislación colombiana y los principios de los Derechos Humanos. En este sentido, destacamos que en Plan Rombo no existe brecha salarial entre hombres y mujeres, la metodología empleada para evaluación de salarios tiene enfoque alineado a cargos equivalentes y competencias específicas por el rol a desempeñar y carga laboral, garantizando condiciones laborales justas y equitativas para todos.



Como parte de nuestra estrategia de sostenibilidad y en respuesta a los resultados de las mediciones de riesgo psicosocial y clima laboral, en 2024 implementamos acciones orientadas a fortalecer una cultura organizacional más inclusiva. Desarrollamos jornadas de sensibilización con el acompañamiento de profesionales de la ARL y activamos campañas de comunicación interna para promover la conciencia sobre diversidad, equidad e inclusión.



(403) Seguridad para todos

En **Plan Rombo S.A.**, el enfoque de seguridad y salud en el trabajo se basa en la gestión de riesgos prioritarios, implementando programas de vigilancia epidemiológica alineados con las condiciones de salud de nuestra población laboral. Esta estrategia nos permite identificar, controlar y dar cobertura efectiva a los riesgos laborales asociados, garantizando espacios de trabajo sanos y seguros acordes a los requisitos legales aplicables; promoviendo entornos laborales que priorizan el bienestar, la prevención y mitigación de riesgos.

Nuestro enfoque es, higiene laboral, gestión de los riesgos laborales, plan estratégico de seguridad vial y promoción de la salud integral.

(403) Gestión de salud y seguridad en el trabajo

(403-1) (403-8) La organización cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) implementado conforme a los lineamientos establecidos en la Resolución 0312 de 2019 y el Decreto 1072 de 2015, los cuales definen los estándares mínimos y el marco normativo del Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia. Este sistema es objeto de evaluación periódica por parte de entidades competentes como la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) SURA y el Ministerio del Trabajo, quienes verifican su nivel de cumplimiento, eficacia y mejora continua, en concordancia con los principios de prevención, protección y promoción de ambientes laborales seguros y saludables.

(403-2) Como parte del SG-SST, se implementan auditorías internas y controles de seguimiento orientados a la identificación, evaluación y gestión de los riesgos laborales, en línea con el estándar GRI 403-2. Para ello, se utilizan metodologías y herramientas especializadas que permiten calificar la severidad y la probabilidad de ocurrencia de los riesgos, facilitando su priorización y tratamiento. Todos los riesgos identificados son registrados sistemáticamente, y se emiten recomendaciones técnicas específicas, las cuales son asignadas a los responsables de cada área, garantizando una gestión oportuna y eficaz de los mismos.

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

En PLAN ROMBO, aseguramos una cobertura integral en salud para toda nuestra fuerza laboral, que incluye póliza complementaria, servicios de telemedicina para colaboradores y sus beneficiarios y atención prioritaria. Esta estrategia fortalece nuestro enfoque preventivo y garantiza el acceso oportuno a servicios médicos, contribuyendo al bienestar y la continuidad operativa.



(403-4) (403-5) PLAN ROMBO promueve la mejora continua a través de herramientas de participación como el Buzón de sugerencias, COPASST, Comité de convivencia laboral, comité de salud mental, brigada de emergencias, grupos focales y otros mecanismos de reporte de condiciones de riesgo, Inspecciones locativas, barómetros de seguridad. Estas iniciativas permiten mitigar peligros y riesgos para nuestros colaboradores.

Además, todos los colaboradores reciben formación continua desde su ingreso, adaptada a su nivel de riesgo, condiciones de salud y funciones. Las capacitaciones incluyen temas de seguridad, salud, hábitos de vida saludable, medio ambiente, ergonomía y calidad, fortaleciendo la cultura preventiva en la organización.

(403-6) En PLAN ROMBO impulsamos iniciativas estratégicas orientadas a la promoción de la salud y la prevención de riesgos, con un enfoque integral y proactivo. Estas acciones se apoyan en una comunicación efectiva y multicanal, así como en espacios de formación continua, con el objetivo de fortalecer una cultura organizacional centrada en el autocuidado, la prevención y el bienestar sostenible de nuestros colaboradores.

Compromiso con la Seguridad y la Salud (403-7)

(403-7) La preservación de la salud de nuestros colaboradores y la garantía de entornos laborales seguros constituyen una prioridad estratégica para la organización. En este sentido, trabajamos de manera continua en la optimización de las condiciones ergonómicas y de seguridad en todos los frentes operativos, mediante el uso de herramientas especializadas y el desarrollo de iniciativas locales que promueven una cultura de prevención y bienestar.

Pilares estratégicos de la seguridad

Como parte de nuestra estrategia de bienestar integral, promovemos la metodología de autocuidado basada en las "6 A": **Atención, Alimentación, Actividad física, Asuntos de la mente, Ambiente y Armonía social**. Se realizó encuesta de clima laboral en octubre 2024 donde se obtuvo como resultado una satisfacción del 84% de nuestros colaboradores hacia las estrategias de bienestar y autocuidado; este enfoque busca fortalecer el equilibrio físico, mental y emocional de nuestros colaboradores mediante hábitos saludables, espacios de formación y acciones preventivas.

Sendero Saludable

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



"Durante 2024 vivimos experiencias significativas que fortalecieron nuestros vínculos como equipo y consolidaron una cultura organizacional basada en el respeto, la colaboración y el bienestar. Estos momentos no solo dejaron huella en nuestra historia, sino que también reafirmaron nuestro compromiso con las buenas prácticas que hacen de Plan Rombo un entorno laboral sostenible y humano."

Metodología 5S: Organización y Eficiencia para la Sostenibilidad Operativa

Con el objetivo de fomentar entornos laborales más seguros, ordenados y eficientes, implementamos 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 objetivo de fortalecer el bienestar de nuestros colaboradores y sus familias, incorporamos **Medismart**, una plataforma digital con cobertura ilimitada que ofrece atención médica y servicios de bienestar de manera accesible y sin copagos.

Entre los beneficios se destacan:

- Consultas médicas generales y psicológicas disponibles 24/7
- Acceso a medicina especializada, veterinaria y diferentes estrategias de bienestar

Esta iniciativa refuerza nuestro compromiso con la salud integral y el cuidado de quienes hacen parte de nuestra organización.

**RENAULT
PLAN ROMBO**





**BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA
PARA NUESTROS COLABORADORES:
FONDO DE EMPLEADOS**

Convenio con el Fondo de Empleados ManpowerGroup

(403-3) (404-2) En línea con el compromiso por el bienestar, la fidelización y el desarrollo integral del talento humano, **PLAN ROMBO** ha establecido una alianza estratégica con el **Fondo de Empleados ManpowerGroup**. Esta colaboración permitió fortalecer el salario emocional y ofrecer incentivos que mejoran la calidad de vida de los colaboradores.

El Fondo es una entidad sin ánimo de lucro, administrada por sus propios asociados, que brinda apoyo financiero y programas de bienestar a los empleados y sus familias. Entre sus principales beneficios se destacan:

- **Servicios financieros:** créditos de libre inversión, anticipos de nómina, ahorro obligatorio y a la vista.
- **Programas de bienestar:** subsidios para vivienda, educación y recreación; apoyo en eventos familiares; obsequios en fechas especiales; y sorteos con premios en efectivo.
- **Cobertura médica:** acceso a la Extensión de la Cobertura Médica.
- **Convenios:** acceso a productos y servicios con tarifas preferenciales.
- **Afiliación abierta:** todos los empleados pueden afiliarse voluntariamente.

Desde su creación en el año 2000, el Fondo se ha consolidado como una organización referente a nivel nacional, promoviendo valores como la equidad, la solidaridad y la ayuda mutua.

POLÍTICA DE CALIDAD

PLAN ROMBO S.A ofrece planes de autofinanciamiento comercial para adquirir vehículo nuevo Renault, comprometidos con el cumplimiento normativo aplicable y brindando nuestros servicios con calidad y transparencia buscando satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros clientes, acompañándolos en el proceso de adquisición de su vehículo con una propuesta comercial, innovadora y competitiva, de acuerdo con las necesidades del cliente.

Basados en nuestra experiencia, talento humano, respaldo de marca, cumplimiento normativo y trabajo en equipo; lograremos un crecimiento rentable y sostenible mediante la mejora continua de la organización, los procesos y por ende el sistema de gestión de calidad, contribuyendo así al bienestar de nuestros colaboradores y partes interesadas.

Por tal motivo, nos comprometemos a ser parte integral del Plan Satisfacción Cliente del Grupo RENAULT y contribuir a la mejora en el desempeño en torno a 3 ejes:

1. Cuidamos nuestros clientes: fortalecemos la relación con nuestros clientes con acompañamiento y estándares de niveles de servicio en atención a sus solicitudes para cada proceso. Así como la mejora continua en la experiencia del cliente.

2. Cuidamos nuestros empleados: mediante la formación y fidelización de los empleados. Cada empleado se compromete a ser actor de la política de Calidad.

3. Sistema de Autofinanciamiento Comercial PLAN ROMBO: realizamos la colocación de planes mediante el sistema de autofinanciamiento comercial y control de calidad pertinente sobre cada contrato, para que nuestros clientes tengan claridad con respecto al sistema de ahorro programado de Renault; con los lineamientos normativos de la Superintendencia de Sociedades.

Asimismo, tenemos en cuenta las expectativas de las distintas partes interesadas; tales como clientes, proveedores, accionistas, personal y organismos de vigilancia y control.

Y porque la calidad del servicio no existe sin la calidad del entorno de trabajo, nuestra Política de Calidad va acompañada de nuestro compromiso de garantizar, en cualquier circunstancia, la seguridad y la salud en el trabajo para todos nuestros empleados.

Herramientas con las que medimos la satisfacción de nuestros clientes:

Call Center para atención de peticiones, quejas, reclamos y sugerencias, ajustados al estatuto del consumidor Ley 1480 de 2011.

Puedes comunicarte por medio de la línea de atención 018000519333, Whatsapp 3157680548 o al correo servicioalcliente.planrombo@renault.com y atención a través de la página web, sección **¿Estás interesado?**

Proceso Atención de PQR: la Compañía cuenta con un procedimiento para la atención de peticiones, quejas y reclamos. En ejecución del proceso, se reciben las PQR y se les da respuesta a los consumidores con el fin de garantizar los derechos de nuestros clientes.

Seguimiento a casos críticos mayor a 3 días sin respuesta al cliente.

Comité de Calidad cliente: se realiza de manera mensual con el objetivo de revisar los resultados de los indicadores de calidad cliente, resultados de encuestas; con el objetivo de seguir mejorando los procesos de atención al cliente.

Encuestas clientes: Realización de encuestas de satisfacción a clientes en estado suscriptor y deudor.

Nos acercamos a nuestros colaboradores para comprender mejor cómo viven la experiencia del cliente y de qué manera contribuyen a ella desde sus roles diarios.



Por una gestión integral

En la compañía, el compromiso y la integridad de nuestros colaboradores son pilares fundamentales para asegurar un desempeño sostenible y responsable dentro de PLAN ROMBO. Gracias a estos valores, garantizamos una operación ética y transparente, manteniendo la confianza tanto interna como externa, tenemos una política clara e inquebrantable frente al fraude y la corrupción: tolerancia cero.

La ética y el sentido de responsabilidad no son opcionales, sino deberes esenciales:

- Durante el año, nuestros colaboradores participaron en capacitaciones sobre ética y cumplimiento, en línea con lo establecido por el Programa de Transparencia y Ética Empresarial y las directrices del Gobierno Corporativo.
- Cumplimos con los requisitos de los programas SAGRILIFT y PTEE, y fortalecimos nuestras políticas mediante: La ampliación y divulgación de canales de comunicación sobre prevención del lavado de activos y la corrupción, para alcanzar a más colaboradores y terceros.

¿Cómo lo gestionamos?

(2-23) Contamos con un conjunto de compromisos y políticas que nos suministran los mecanismos internos y externos que orientan nuestra conducta ética y la integridad de la organización. Estos son los siguientes:

(205-2) Código de Conducta Anticorrupción

En PLAN ROMBO somos inflexibles con la corrupción y tenemos una política de cero tolerancias respecto a casos asociados a esta práctica indebida que atenta contra nuestros principios y valores.

Código de Ética

El código de ética nos invita hacer éticos, transparentes y a acoger la diversidad e inclusión en nuestros entornos de trabajo.

Para garantizar la difusión de estas normas ejecutamos un plan de comunicaciones anual dirigido a todos los colaboradores a través de canales de comunicación internos (carteleros, boletín electrónico, pantallas, correos).

Además, con los demás grupos de interés se realizan comunicaciones por correo electrónico y a través de la página web.

Contamos con un programa integral y bien estructurado que guía nuestras acciones para prevenir situaciones relacionadas con delitos como el fraude y la corrupción. Este programa incluye mecanismos específicos diseñados para anticipar y evitar este tipo de conductas, reforzando así nuestro compromiso con la ética y la transparencia.



-(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. Este procedimiento contempla:

- Debida diligencia.
- Proceso de actualización de información para todos los proveedores, clientes y colaboradores.
- Utilización de herramientas para realizar consultas en listas vinculantes.
- Programa de capacitación y comunicación.

Incorporación de los compromisos y políticas

(2-24) En PLAN ROMBO la prevención y detección de conductas inapropiadas relacionadas con la corrupción es responsabilidad de todos. Por eso, hemos creado un programa de capacitación en cumplimiento normativo (compliance), con el objetivo de que todos los integrantes de la organización conozcan, comprendan y apliquen los mecanismos que tenemos disponibles para actuar correctamente.

Nuestra Alta Dirección está firmemente comprometida con la adopción y aplicación de los más altos estándares legales que guían nuestras acciones. Además, informamos de manera periódica al Comité de Ética y a la Junta Directiva sobre los avances en esta gestión, para asegurar su participación y mantener una comunicación constante que refuerce su difusión y promoción.

Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes

(2-26) Contamos con personas encargadas de asegurar el cumplimiento de los programas de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE), así como del SAGRILAF. Además, realizamos acciones de comunicación para informar a nuestros grupos de interés sobre quiénes son estos responsables, sus cargos y perfiles. Esto nos permite fortalecer la confianza y facilitar que, en cualquier momento, puedan contactarlos para reportar situaciones sospechosas que puedan ir en contra de los principios y valores de la organización.

¿Cómo comunicarse con nuestra línea ética?

alert.colombia@renault.com

+57 (604) 508 7320 - código 1155

<https://report.whistleb.com/en/portal/renaultgroup>

Ética empresarial y lucha contra la Corrupción

El Sistema de Gestión Anticorrupción del **Grupo Renault** ha sido certificado bajo la norma internacional ISO 37001, lo que representa un reconocimiento global al compromiso de la empresa con la implementación de las mejores prácticas para prevenir y combatir la corrupción en todos los niveles de la organización.

Además, desde el **Grupo Renault** fue lanzado el Código de Ética que refleja nuestros valores esenciales de respeto e integridad. Este código guía nuestras decisiones y comportamientos, ayudando a prevenir conductas indebidas y reforzando la importancia del cumplimiento normativo. Al adoptar estos principios, protegemos tanto a la empresa como a cada uno de sus integrantes, al tiempo que promovemos una cultura organizacional basada en la integridad y la responsabilidad, pilares fundamentales para nuestra cohesión, reputación y sostenibilidad a largo plazo.



Ingresa este QR para ver
nuestro Código de Ética.



Nombre de los indicadores	Frecuencia	Formula de cálculo	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 dos 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%
Reporte de operaciones sospechosas UIAF	Trimestral	# reportes UIAF / Cronograma UIAF	Oficial cumplimiento	100%



Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE)

Nombredelos indicadores	Frecuencia	Formula de cálculo	Resultado
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%



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 2024, 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.

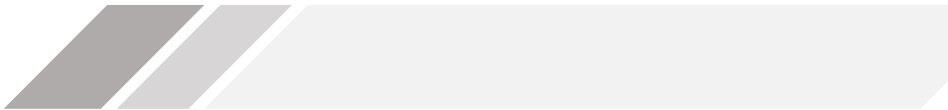


Angelica Fuentes
Sagrilaft



Liliana Ossa
PTEE





Índice GRI PLAN ROMBO 2024

Declaración de uso	(2-3) PLAN ROMBO S.A. ha elaborado el informe referenciando a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre 1 de enero de 2024 y 31 de diciembre de 2024 del periodo objeto del informe
GRI1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021



Estandar Gri/Otra fuente	Contenido	Número de pagina
GRI 3: Contenidos	Contenido 2-1: Detalles organizacionales	7,9
	Contenido 2-2: Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	3
	Contenido 2-4: Actualización de la información	3
	Contenido 2-5: Verificación externa	3
	Contenido 2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	9
	Contenido 2-7: Empleados	19
	Contenido 2-10: Designación y selección del máximo órgano de gobierno	11
	Contenido 2-11: Presidente del máximo órgano de gobierno	11
	Contenido 2-12: Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	10
	Contenido 2-13: Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	10
	Contenido 2-15: Conflictos de interés	28
	Contenido 2-18: Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	10
	Contenido 2-21: Ratio de compensación total anual	20
	Contenido 2-22: Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	5
	Contenido 2-23: Compromisos y políticas	28, 26
	Contenido 2-24: Incorporación de los compromisos y políticas	27
	Contenido 2-26: Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	27
	Contenido 2-29: Enfoque para la participación de los grupos de interés	13
GRI 3: Temas materiales	Contenido 3-3: Gestión de los temas materiales	17,18
	Contenido 306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	17,18
	Contenido 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	17,18

Índice GRI PLAN ROMBO 2024

Declaración de uso	(2-3) PLAN ROMBO S.A. ha elaborado el informe referenciando a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre 1 de enero de 2024 y 31 de diciembre de 2024 del periodo objeto del informe
GRI1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021



Estandar Gri/Otra fuente	Contenido	Número de pagina
Estándar 205 (2016): Anticorrupción	Contenido 205-1: Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	26
	Contenido 205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	26, 28
Estándar 206 (2016): Competencia desleal	Contenido 206-1: Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	30
Estándar 401 (2016): Empleo	Contenido 401-1: Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	19
Estándar 403 (2018): Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo	Contenido 403-1: Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	21
	Contenido 403-2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	21
	Contenido 403-3: Servicios de salud en el trabajo	22
	Contenido 403-4: Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	21
	Contenido 403-5: Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	21
	Contenido 403-6: Promoción de la salud de los trabajadores	22
	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	22
	Contenido 403-8: Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	21
Estándar 404 (2016): Formación y educación	Contenido 404-2: Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	19
Estándar 405 (2016): Diversidad e igualdad de oportunidades	Contenido 405-1: Diversidad de órganos de gobierno y empleados	20
	Contenido 405-2: Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	20
Estándar 418 (2016): Privacidad del cliente	Contenido 418-1: Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	20

REPORTE SOSTENIBILIDAD 2024

RENAULT
PLAN ROMBO



GRACIAS

WWW.PLANROMBO.COM.CO

VIGILADO



SUPERINTENDENCIA
DE SOCIEDADES