



INFORME DE GESTIÓN | 20 25





EVOLUCIÓN DE LOS NEGOCIOS DE LA COMPAÑÍA.

**Daniel Rubinstein
Leiderman**

CEO

PANORAMA Y EXPECTATIVAS DEL SECTOR

—• Sectores / segmentos de mercado

El sector de Distribución de Energía Eléctrica en baja y media tensión es el segmento de mercado histórico, tradicional y base del desarrollo de RYMEL desde sus orígenes.

En Colombia y resto de Latinoamérica, nuestros clientes son los Operadores de Red que gestionan las redes eléctricas en ciudades capitales, centros urbanos, provincias y territorios rurales. Atendemos a empresas de carácter público, pero también, privado o mixto.

En Estados Unidos, fabricamos equipos para Grupos de Energía que tienen la concesión de distribución eléctrica para la totalidad o parte significativa de uno o varios Estados, pero igualmente, para las Cooperativas Eléctricas que distribuyen electricidad en Distritos Rurales.

Las ventas en Colombia y Latinoamérica, a Operadores de Red, se direccionan por lo general, en contratos marco de suministro de mediano y largo plazo para una o varias clases de transformadores, en ventanas de tiempo que oscilan entre 1 y 3 años y considerando cantidades de unidades reales o potencias agregadas (KVAs) con mínimos y máximos establecidos y fórmulas de ajuste en precio unitario. En general, en toda la región, la demanda por transformadores asociada a Redes de Distribución Eléctrica va a la par de ciclos OpEx de estas empresas, considerando sus propias tasas de reposición de la base instalada de transformadores y las tasas de crecimiento de usuarios conectados a la red de distribución; esto es, nuevas construcciones de soluciones de vivienda, nueva infraestructura o crecimiento del parque industrial y comercial en su área de concesión.

La demanda de transformadores nuevos puede presentar picos asociados a factores climáticos, afectaciones por inundaciones, incendios forestales y otros desastres naturales que pueden impactar las redes de distribución generando demandas puntuales con necesidades inmediatas de contratación y tiempos de entrega muy cortos.

Con base en lo anterior, la demanda de transformadores esta asociada a la gestión de inventarios de los operadores de red, debido al crecimiento en el consumo de energía, o los requerimientos de reposición y modernización de redes.

El año 2025 en particular, los fabricantes de transformadores experimentaron cambios en las órdenes de producción, debido a factores externos como aranceles en ventas a Estados Unidos, disponibilidad de Inventarios y condiciones económicas, ambientales y políticas que impactaron la entrada de proyectos importantes.

Los Operadores de Red, bien direccionados por normas y regulaciones locales, por condiciones establecidas en sus contratos de concesión o por la misma vida útil de su base instalada de transformadores, definen planes CapEx para modernización de su infraestructura de Distribución lo que representará una demanda pico en años específicos y es acción de la compañía anticipar estos eventos y buscar el mejor posicionamiento ante eventuales licitaciones y procesos de contratación.

En Colombia, la Comisión Reguladora de Energía y Gas - CREG (Autoridad reguladora del Sector Eléctrico)¹, ha establecido reglamentos claros que obligan a los Operadores de Red a planear inversiones en modernización asociadas al ciclo de vida útil promedio de los transformadores.

Desde 2020, la demanda de transformadores en Estados Unidos ha aumentado debido a un incremento del 7% en el consumo de electricidad, revirtiendo una disminución del 1% entre 2010 y 2020². Este crecimiento ha sido impulsado por la rápida expansión de los centros de datos, una casi duplicación del gasto en construcción manufacturera gracias a los incentivos fiscales de la Ley de Reducción de la Inflación de 2022 y una electrificación generalizada.

Además, un estudio del Departamento de Energía de 2024 reveló que el 55 % de los transformadores de distribución en servicio (alrededor de 40 millones de unidades) tenían más de 33 años, superando con creces su vida útil prevista, mientras que el aumento de los fenómenos meteorológicos extremos estaba incrementando los riesgos para la fiabilidad de la red. Este aumento repentino de la demanda de transformadores ha generado un importante déficit de suministro, y la capacidad de fabricación nacional no ha podido mantener el ritmo. Por lo tanto, las empresas de servicios públicos recurren cada vez más al mercado importador para cumplir con los plazos de los proyectos. Actualmente, se estima que las importaciones representan el 80 % del suministro de transformadores de potencia en EE. UU. y el 50 % del suministro de transformadores de distribución. Esta creciente dependencia de equipos de origen extranjero pone de relieve la magnitud y la velocidad del crecimiento de la demanda en todo el sector. (Fuente: Wood Mackenzie).

RYMEL tiene presencia relevante en Texas suministrando principalmente a distribuidores de productos eléctricos.

Igualmente, ha asegurado un acuerdo marco de suministro con una de las empresas de energía más grande de EEUU que tienen la concesión de distribución eléctrica para Massachussets y New York.

RYMEL, espera expandirse a otros Estados en el centro y sur del país, igualmente, en otros Estados del Sur y Costa Oeste, asegurando acuerdos de representación y/o distribución con nuevos aliados buscando acceder a los estados de California y la Florida principalmente.

1 Resolución CREG 082 de 2002, ajustada por la CREG 097 de 2008

2 Report "Transformer troubles: manufacturing and policy constraints hit US transformer supply", 13 de Agosto de 2025 Wood Mackenzie

A continuación, se describen algunos de los sectores que son foco de la expansión de RYMEL, con base en criterios técnicos, operativos, comerciales y financieros, en los que tenemos una solución técnica, podemos acceder y somos competitivos:

Energías Renovables

La aplicación objetivo para RYMEL, principalmente, es la conexión de la instalación de generación de energía, bien a la red nacional o bien a una red aislada.

Igualmente, el segmento objetivo para RYMEL son las instalaciones de generación solar fotovoltaica, bien de gran escala en llamadas Granjas Solares o en instalaciones para autoconsumo en cubiertas de grandes superficies; comerciales, industriales, etc.

Este segmento requiere de Transformadores de tipo Pedestales Trifásicos, en aceite o secos para conectarse a la red en media tensión en rangos de voltaje entre 11 kV y 35 kV.

Los Transformadores de distribución son integrados en subestaciones eléctricas móviles (tipo SKIDS o SHELTER) para interconectar una o varias secciones de una instalación solar. La tecnología solar disponible genera energía en corriente directa, por lo que se hace necesario contar con un sistema inversor de corriente para poder conectar la planta a la red nacional o a una red aislada en corriente alterna.

Los transformadores entonces deben estar diseñados y contruidos para resistir altos armónicos eléctricos generados por el sistema inversor arriba mencionado, con un Factor K elevado. Normalmente, el transformador también se configura para esquemas de conexiones Especial: Frecuentemente configurados con doble secundario para conectar dos inversores por transformador, optimizando así costos.

Los desarrolladores de proyectos solares, por lo general, buscan en el mercado soluciones de subestaciones móviles de interconexión tipo SKIDS y SHELTERS integradas, completas y 'llave-en-mano'. RYMEL puede considerar diferentes alternativas para atender este requerimiento.

En general y considerando la dinámica del mercado, los requerimientos de inversión y la necesidad de acelerar la capacidad de respuesta, la Administración

Energías Renovables

La aplicación objetivo para RYMEL, principalmente, es la conexión de la instalación de generación de energía, bien a la red nacional o bien a una red aislada.

Igualmente, el segmento objetivo para RYMEL son las instalaciones de generación solar fotovoltaica, bien de gran escala en llamadas Granjas Solares o en instalaciones para autoconsumo en cubiertas de grandes superficies; comerciales, industriales, etc.

Este segmento requiere de Transformadores de tipo Pedestales Trifásicos, en aceite o secos para conectarse a la red en media tensión en rangos de voltaje entre 11 kV y 35 kV.

Los Transformadores de distribución son integrados en subestaciones eléctricas móviles (tipo SKIDS o SHELTER) para interconectar una o varias secciones de una instalación solar. La tecnología solar disponible genera energía en corriente directa, por lo que se hace necesario contar con un sistema inversor de corriente para poder conectar la planta a la red nacional o a una red aislada en corriente alterna.

Los transformadores entonces deben estar diseñados y contruidos para resistir altos armónicos eléctricos generados por el sistema inversor arriba mencionado, con un Factor K elevado. Normalmente, el transformador también se configura para esquemas de conexiones Especial: Frecuentemente configurados con doble secundario para conectar dos inversores por transformador, optimizando así costos.

Los desarrolladores de proyectos solares, por lo general, buscan en el mercado soluciones de subestaciones móviles de interconexión tipo SKIDS y SHELTERS integradas, completas y 'llave-en-mano'. RYMEL puede considerar diferentes alternativas para atender este requerimiento.

En general y considerando la dinámica del mercado, los requerimientos de inversión y la necesidad de acelerar la capacidad de respuesta, la Administración recomienda trabajar en la alternativa de asociación con una empresa integradora

que ya tenga una trayectoria en el sector, para lo cual ya se están conduciendo acercamientos a firmas establecidas en Colombia.

Los mercados objetivo son Colombia, Estados Unidos, Chile en primera línea. Centroamérica y El Caribe y otros países en Sur América en segundo nivel.

Almacenamiento de Energía por Baterías (BESS – Battery Energy Storage System)

La aplicación objetivo para RYMEL, principalmente, es la conexión de la instalación de almacenamiento de energía de mediana y gran escala, bien a la red eléctrica o a una instalación de autogeneración o generación de energía renovable, esto para ejecutar ciclos de carga y descarga de los bancos de baterías.

El requerimiento principal en este segmento para el transformador es gestionar el flujo bidireccional de energía a alta eficiencia (típicamente >99%) y la integración con inversores, una vez que, al igual que las plantas solares, las baterías cargan y descargan en corriente directa.

Los transformadores requieren entonces una construcción robusta en su estructura mecánica y térmica. Deben ser diseñados para soportar los rápidos cambios de carga y ciclos frecuentes de carga/descarga sin sufrir degradación mecánica.

RYMEL puede acceder a este segmento de mercado de forma directa a inversionistas y desarrolladores de proyectos y/o a través de grandes distribuidores de productos eléctricos, integradores de sistemas o contratistas EPC enfocados en este sector.

Los mercados objetivo para RYMEL son en orden de prioridad, Estados Unidos, Chile y Colombia en etapa de desarrollo.

El costo del transformador en una instalación BESS de gran escala es marginal, por lo que el precio no es necesariamente un factor de decisión de compra y permite a RYMEL vender con mejor margen.

Sector Gas y Petróleo

La aplicación objetivo para RYMEL, principalmente, es la acometida eléctrica requerida para los sistemas de Bombas Electro-sumergibles usadas en pozos de exploración y explotación.

Este segmento requiere de Transformadores tipo Pedestal, normalmente trifásicos en potencias que oscilan entre 500 kVAs y 2500 kVAs. Los transformadores son integrados en subestaciones móviles para alimentar uno o varios pozos ubicados en campos petrolíferos.

Los transformadores deben estar preparados para soportar cargas severas, operando con variadores de frecuencia (VFD) que generan altos armónicos eléctricos. (Tensiones o corrientes distorsionadas en múltiplos de la frecuencia fundamental, que causan sobrecalentamiento, fallos en equipos e ineficiencia energética). Los transformadores soportan múltiples arranques diarios, alta corriente de cortocircuito, y cuentan con múltiples taps (etapas de conexión) para regular tensiones de salida ajustándose a la profundidad y longitud del cable del motor de la bomba electro-sumergible. Lo anterior, desde el punto de vista constructivo, exige reforzar mecánicamente el bobinado en la parte activa del transformador, esto para operar con un llamado Factor K elevado, contar con un cambiador de etapas automático (Tap Changer) y estar adecuado para ser instalado en intemperie y sometido en ocasiones a temperaturas extremas. (Factor K es un índice numérico (1, 4, 9, 13, 20, 30, 40) que clasifica la capacidad del transformador para soportar cargas no lineales sin sobrecalentarse).

Los mercados objetivo para RYMEL para el año 2026 y en el mediano plazo, son Colombia y Estados Unidos, y lograr un reposicionamiento en Venezuela, aún atentos la evolución del escenario político que se desprenda del cambio de régimen e intervención de los Estados Unidos y el relajamiento del bloqueo comercial impuesto años atrás. Ya Rymel está actuando para identificar oportunidades y asegurar canales de venta efectivos y en regla con nuestras normas de cumplimiento y código de conducta de la organización.

Fuentes no oficiales (OPEC y La Estatal PDVSA) dan cuenta de un número de pozos de explotación en Venezuela entre 11500 y 18000 de los cuáles solo están

operativos alrededor de 2600. La reactivación de la producción en los pozos deshabilitados en muchos casos requerirá la instalación de nuevas acometidas eléctricas, incluyendo el transformador.

Sector de Construcción e Infraestructura

La aplicación objetivo para RYMEL, principalmente, es transformadores integrados en subestaciones eléctricas en edificaciones nuevas de tipo residencial, industrial y comercial. Igualmente, en subestaciones para obras de infraestructura (túneles, estaciones de sistemas de transporte, puertos y aeropuertos, otros).

Este segmento requiere de Transformadores tipo Pedestal, normalmente trifásicos en potencias que oscilan entre 100 y 5000 KVAs, en aceite o secos y en muchos casos, eventualmente sumergibles. Los transformadores son integrados en subestaciones interiores.

El mercado objetivo para RYMEL para el año 2026 en Colombia. Hemos actuado en este sector vendiendo 'spot' a distribuidores de productos eléctricos y en ocasiones, directamente a las empresas de construcción civil. RYMEL está configurando la estrategia para acceder a este mercado y entregar ofertas y modelos de negocio atractivos a las partes.

Centros de Datos (Data Centers)

La aplicación objetivo para RYMEL, principalmente, es la acometida eléctrica de los sistemas de Hardware computacional, bien a la red eléctrica o a una instalación de autogeneración.

El diseño y construcción de los transformadores requeridos en este tipo de instalaciones, enfatiza la capacidad de soportar armónicos, la disminución sustancial de ruido y alta eficiencia. Igualmente, óptimos índices de tiempo medio entre fallas y mínimo tiempo para reparar o reemplazar son factores determinantes en la decisión de compra.

Señores miembros de Junta Directiva y grupos de interés.

El panorama y expectativas de los segmentos de mercado en los que RYMEL tiene solidez y en los cuales se proyecta ingresar como se presenta en el capítulo anterior, ilustra la evolución de los negocios de la compañía en el año 2025 e igualmente, la hoja de ruta de corto y mediano plazo, todo esto, en un escenario social, político y económico de incertidumbre y no pocos retos.

El 2025, además, fue un año de consolidación en la Estructura de Propiedad, se destaca el trabajo de todas las áreas en el desarrollo e implementación de políticas, prácticas y procedimientos como base para el aseguramiento de la Gobernanza y el fortalecimiento de la Responsabilidad Social y Ambiental de la Compañía, y definitivamente, en la estructuración de un plan de sostenibilidad de largo plazo. En este propósito, se alcanzaron metas relevantes en nuevas certificaciones o renovación de existentes; entre otras, BASC, Sello Ambiental otorgado por CORANTIOQUIA (Autoridad Medioambiental Regional).

Igualmente, se atendió satisfactoriamente a procesos de auditorías externas en aspectos contables y fiscales, de calidad y cumplimiento en los mejores códigos de conducta y buenas prácticas empresariales, seguridad y sostenibilidad social y ambiental y se ejecutaron acciones con base en los informes de auditoría de entes externos.

Se avanzó en la implementación de herramientas para la integración, trazabilidad agilidad y productividad de los equipos de trabajo.

La estrategia comercial tiene como propósito la apertura de nuevos segmentos y sectores, principalmente, energías renovables y almacenamiento de energía y definitivamente, en crecer en volumen y participación en el mercado de Estados Unidos.

Otro campo de acción prioritario fue la supervisión y control de la ejecución del Proyecto Planta Nueva, con foco en la ejecución del presupuesto de inversión y en la selección correcta de la tecnología de punta requerida en el proceso, garantizando eficiencia y productividad para la futura fabricación.

La nueva planta avanza satisfactoriamente en su componente de obra civil y en la fase de implementación de equipos de fabricación, se han cerrado los contratos de diseño y suministro para la mayor parte de las fases de fabricación, manteniendo el objetivo de entrar en operación en inicio de septiembre de 2026.

Esta Administración esta igualmente enfocada en asegurar una eficiente interacción entre todas las áreas de la Compañía, direccionando una clara cultura de transversalidad y transparencia en la información y en la colaboración oportuna y continua.

Por último, la Administración está avanzando en la estructuración el Plan de Sostenibilidad de mediano y largo plazo para ser lanzado en la segunda mitad del 2026.

Respetados accionistas, tengan la plena certeza de que RYMEL mantendrá su firme compromiso con el crecimiento sostenible. Nuestro enfoque seguirá centrado en la innovación, la eficiencia operativa y la generación de valor compartido para ustedes, nuestro equipo humano y las comunidades donde operamos. Agradecemos profundamente su continuo respaldo.

Daniel Rubinstein Leiderman
CEO

GESTIÓN DE OPERACIONES

—• Optimización Capacidad planta vs Demanda y Backlog comercial

En operaciones se ajustó la capacidad instalada en Mano de Obra Directa en función de la demanda y tipo de transformadores según la demanda de equipos y el backlog comercial; la mezcla en el año 2025 se movió a mayor producción de equipos PEDESTALES TRIFÁSICOS lo que nos llevó a ampliar y ajustar la capacidad de centros de trabajo, especialmente en áreas como Metalmecánica, Armado-Conexión y Encube. De igual manera se desarrollaron planes de entrenamiento al personal (polivalencias) para lograr atender las necesidades del mercado en equipos de mayor tamaño y potencia, sin afectar los tiempos de entrega y costos de mano de obra.

—• Mejora del indicador de cumplimiento en planta (ANS a cliente final)

A través de la optimización en el modelo de programación de la producción basada en el análisis de capacidad y la sincronía de los tiempos de ciclo en procesos iniciales como Bobinado, Núcleo, Metalmecánica, la planta entregó a tiempo y sin retraso los pedidos.

—• Productividad en los procesos

Proceso de Encube/Alistamiento: Redefinición flujo de proceso y estándares de producción

En el área de Encube, con el fin de identificar y optimizar los flujos de proceso, se realiza la identificación y demarcación en piso por estaciones de trabajo, tanto

para los equipos ensamblados en piso como para los de la banda. Adicionalmente se actualizan y generan los estándares de producción para el encube de equipos monofásicos y trifásicos tipo pedestal, monofásicos convencionales, autoprotegidos y cajas de maniobra.



Mejora Layout Encube – Alistamiento: Ampliación y unificación.

La banda de equipos monofásicos (hasta 75 kVA) pasó de 41,4 a 97,2 mts de recorrido (longitud) de los cuales 48 mts corresponden al tramo ampliado (antes laboratorio de pruebas), en una configuración tipo serpentín donde fueron adecuadas las estaciones de trabajo de alistamiento final de los transformadores.



Proceso de Armado y Conexión

Se implementó una línea piloto con 4 mesas de armado y una banda de rodillos de 16 metros, con capacidad para procesar 110 unidades diarias. Los beneficios del proceso por banda, son: reducción de desperdicios de tiempo, como: desplazamientos, esperas de equipos (polipastos), y traslado de partes (núcleos y bobinas) entre mesas y piso, oportuna corrección de las no conformidades del producto, reducción del riesgo de accidentes de trabajo debido a la disminución de movimientos de partes con fuerza hombre y polipastos, cargue directo de las partes activas a los hornos de secado, reducción en consumo de alambres de cobre (conexión del conmutador con alambres de una sola longitud).

—• Seguimiento a costos de no calidad por área de trabajo

Como parte de nuestro compromiso por la excelencia operativa, se crea una herramienta de control, análisis y corrección de las no conformidades generadas en los procesos productivos en planta (Núcleo, Bobinado, Armado y conexión, Metalmecánica, Pintura y Encube), y áreas de apoyo.

El control de calidad permite a los líderes visualizar las no conformidades en tiempo real, facilitando una respuesta inmediata ante cualquier desviación. Adicionalmente, el reporte integra herramientas de análisis de causa raíz que fundamentan la creación de planes de acción específicos para cada área.

A través de esta metodología, hemos fortalecido el empoderamiento de los líderes, permitiéndoles una gestión más autónoma, responsable y estratégica de sus procesos.



—• Adecuación área de ensayo Laboratorio (Pruebas: tensión aplicada, inducida y pérdidas)

Como complemento a la ampliación de la banda de encube con la integración de alistamiento, se adecúa el laboratorio de pruebas con el fin de garantizar las condiciones de seguridad requeridas tanto para los operadores de las pruebas como para el personal externo.



—• **Hitos Planta TM (Transformadores de Medida)**

- **Certificación y puesta en marcha de nueva línea de producto:**
En 2025 se obtuvo la certificación de producto para los equipos de medida serie 36 kV, junto con el montaje de la línea de producción correspondiente. Este hito permitió iniciar la comercialización del producto a comienzos de 2026.
- **Optimización de recursos y proyectos de ahorro:**
Se alcanzó una optimización significativa de recursos mediante la ejecución de proyectos de mejora generando ahorros por aproximadamente 75.584.591 COP.
- **Fortalecimiento de la fuerza comercial – Transformadores de Medida:** Se creó una fuerza comercial especializada en el área de Transformadores de Medida, incorporando un Analista Comercial TMs dedicado a la búsqueda activa de clientes, posicionamiento de marca y desarrollo de oportunidades mediante charlas técnicas denominadas Rymel TECH TALKS, orientadas a la prospección y generación de valor técnico-comercial.

—• **Implementación software fracttal**

A mediados de 2025, iniciamos la implementación de Fracttal como herramienta eje en la gestión de mantenimiento, enfocada inicialmente en el control del Plan Anual y la disponibilidad de equipos. Proyectamos finalizar el despliegue total durante el primer trimestre de 2026, completando la etapa de gestión y seguimiento de Órdenes de Trabajo (OT) y control de máquinas.

En una fase posterior, potenciaremos la plataforma con el módulo de Business Intelligence para el análisis de indicadores, costeo de actividades y control de inventarios de repuestos."

Nuestra área de operaciones se encuentra en un punto óptimo de madurez para sostener el ritmo de crecimiento de la compañía, garantizando productividad, calidad, eficiencia, capacidad de respuesta y mejora continua.



Rynova

Let's Create Together





INNOVACIÓN COMO MOTOR DE CONSOLIDACIÓN ESTRATÉGICA

El año 2025 ha representado un período de transformación estratégica para nuestra área de Innovación, consolidando nuestro posicionamiento como líder tecnológico en el desarrollo de transformadores de distribución y equipos de medida. Hemos logrado materializar proyectos que responden a las demandas emergentes del mercado y anticipan las necesidades futuras de nuestros clientes. Las iniciativas implementadas en desarrollo de productos y optimización de procesos han fortalecido significativamente nuestra propuesta de valor, diferenciándonos por la calidad técnica, eficiencia operacional y compromiso con la sostenibilidad.

De esta forma, el área de innovación tiene el siguiente enfoque:

VISIÓN



Ser el catalizador de la transformación digital y tecnológica del sector eléctrico, posicionando a la organización como líder en innovación energética sostenible.

MISIÓN



Desarrollar, implementar y escalar soluciones innovadoras que optimicen la eficiencia operativa, reduzcan costos y aceleren la adopción de tecnologías sostenibles.

Con el objetivo de transformar las ideas en activos de valor, hemos diseñado un esquema de trabajo orientado a canalizar sistemáticamente la mejora continua y la innovación. Este flujo de proceso actúa como un filtro estratégico que prioriza las iniciativas de alto impacto, asegurando que cada acción de optimización esté alineada con los objetivos de rentabilidad y competitividad de la organización.

—• Resultados generales

El año 2025 marcó la evolución del área de Innovación, consolidándonos como un área estratégica de I+D+i, con impacto directo en ingresos, eficiencia operativa y posicionamiento tecnológico.

La asignación de recursos respondió a tres principios clave:

01. • **Prioridad comercial:** proyectos enfocados en ingresos en el corto y mediano plazo.
02. • **Eficiencia operativa:** iniciativas con reducción medible de costos.
03. • **Sostenibilidad y posicionamiento estratégico:** economía circular y nuevos desarrollos diferenciadores

**El proceso de
identificación de
oportunidades para
la generación de valor
es la siguiente: >>**

INPUTS ESTRATÉGICOS	IDENTIFICAR OPORTUNIDADES	PROPUESTA DE VALOR	EJECUCIÓN DEL PROYECTO	ADOPCIÓN Y SOSTENIBILIDAD
	→ INVESTIGACIÓN DEL MERCADO - Nuevas prácticas - Nuevas tendencias	- Minimiza el riesgo - Evaluación de prefactibilidad - Validación de estrategias	→ NUEVOS PRODUCTOS - Estrategia - Planificación y recursos - Implementación - Monitoreo y control	→ CULTURA Y GESTIÓN DEL CAMBIO Establecer y ejecutar la estrategia de adopción al cambio
	→ ANÁLISIS DE IDEAS DE MEJORAS - Rubrica de evaluación - Beneficios - Monitoreo de procesos	- Eficiencia en costos y tiempos - Toma de decisiones estratégicas	→ MEJORAS EN PROCESOS - Análisis de restricciones - Plan de mejora y coordinación de recursos - Ejecución - Monitoreo y control - Documentación	→ COMUNICACIÓN Y ESTRATEGIA DIGITAL - Preparar y ejecutar la estrategia de comunicación interna - Stakeholders: usuarios del proceso
	→ VIGILANCIA TECNOLÓGICA - Oportunidades de innovación - Análisis de competencia	- Reducción de riesgos - Anticipación de riesgos - Innovación y competitividad del sector		→ MANTENIMIENTO Mantener los procesos operando

La ejecución del presupuesto 2025 del área de Investigación, Desarrollo e Innovación, con una inversión meta de aproximadamente 1% sobre nuestros ingresos fue estructurada bajo criterios de priorización estratégica, impacto financiero y sostenibilidad del negocio.

La asignación de recursos no respondió únicamente a necesidades técnicas, sino a una lógica clara de generación de valor: fortalecer productos con potencial comercial inmediato, desarrollar soluciones diferenciadoras para el mediano plazo y optimizar procesos productivos con impacto en costos.

La siguiente tabla presenta la distribución ejecutiva del presupuesto, relacionando cada línea de inversión con su propósito estratégico, impacto logrado en 2025 y retorno proyectado para 2026. Esta visión permite evidenciar cómo la inversión en innovación se traduce en crecimiento, eficiencia y posicionamiento competitivo.

LÍNEA DE INVERSIÓN	% PARTICIPACIÓN	INVERSIÓN ESTIMADA (USD)	OBJETIVO ESTRATÉGICO	IMPACTO 2025	IMPACTO 2026 PROYECTADO
DESARROLLO DE NUEVOS PRODUCTOS (TRL9)	45%	180.000	Generación directa de ingresos	94 unidades vendidas	USD 616.000 ingresos proyectados
PROYECTOS EN FASE PILOTO (TRL 7)	20%	80.000	Diferenciación tecnológica y sostenibilidad	Núcleo partido y economía circulas validados	1.000 unidades proyectadas
OPTIMIZACIÓN E PROCESOS PRODUCTIVOS	25%	100.000	Reducción estructural de costos	Mejoras hasta 60% en tiempos operativos	+25% eficiencia adicional
AUTOMATIZACIÓN Y DIGITALIZACIÓN	5%	20.000	Trazabilidad y control operativo	Diagnósticos reducidos a 1-3 días	Mejora sostenida servicio postventa
CERTIFICACIONES Y ENSAYOS TIPO	5%	20.000	Cumplimiento normativo y expansión comercial	Productos certificados	Expansión nacional e internacional

—• Desarrollo de Nuevos Productos

Durante el año 2025, la inversión en desarrollo de nuevos productos estuvo orientada a fortalecer el portafolio en segmentos de mayor valor agregado, priorizando soluciones con impacto comercial en el corto y mediano plazo. Esta línea concentró recursos en productos con potencial de escalamiento, certificación y expansión de mercado, bajo criterios de madurez tecnológica (TRL), demanda identificada y retorno proyectado.

El transformador combinado de medida se consolida como una solución estratégica para aplicaciones en media tensión, integrando en un solo equipo el transformador de potencial (TP) y el transformador de corriente (TC). Este diseño compacto permite reducir espacio, simplificar instalación y optimizar costos operativos para el cliente final, generando una propuesta de valor diferenciada frente a configuraciones tradicionales separadas.

Durante 2025 se fortaleció el portafolio mediante el desarrollo y consolidación de tres configuraciones específicas:



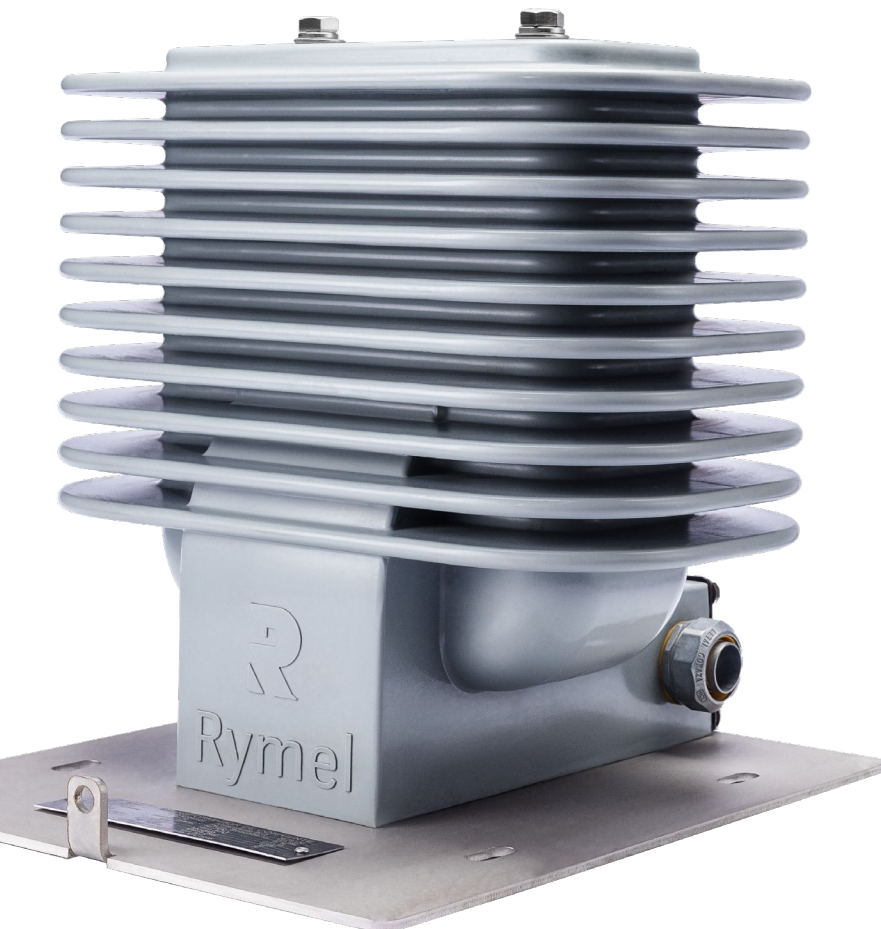
Versiones desarrolladas:

- Con soporte estructural integrado.
- Con sistema de telemedida incorporado.
- Versión monofásica adaptada a requerimientos específicos de red.

Resultados 2025:

- Se vendieron unidades importantes
- TRL 9 – Producto completamente maduro.
- Certificación de conformidad con Servimeters SAS.
- Proyección 2026: USD 280 mil.
- Incremento estimado de ingresos línea de negocio transformadores de medida 2026: +5%.

El transformador de medida Serie 36 kV



Fue diseñado para atender redes eléctricas de mayor capacidad, ampliando el rango técnico del portafolio y habilitando oportunidades en mercados internacionales, particularmente en Estados Unidos.

El proyecto implicó adecuaciones dieléctricas, validación técnica y cumplimiento normativo, asegurando confiabilidad operativa en condiciones exigentes.



Resultados 2025:

- Se vendieron unidades importantes
- TRL 9 – Maduración completa del producto.
- Certificado de conformidad de producto con Servimeters SAS.
- Proyección 2026: USD 336 mil.
- Incremento estimado de ingresos línea de negocio transformadores de medida 2026: +6%.

Este producto amplía el rango de operación del portafolio y fortalece la estrategia de expansión internacional, posicionando a la compañía en segmentos de mayor valor agregado.

El transformador de núcleo partido



Representa una innovación orientada a la facilidad de instalación en campo, permitiendo su montaje sin interrupción del suministro eléctrico. Esta característica lo convierte en una solución altamente competitiva para utilities y sistemas en operación.



Logros 2025:

- Prototipos desarrollados: 300/5 A y 2000/5 A.
- Impresión de carcasa en PETG para validaciones estructurales.
- TRL 7 – Fase piloto avanzada.

Próximos pasos 2026:

- Desarrollo de prototipo 100/5 A.
- Fabricación de molde de inyección en polipropileno.
- Certificación con Servimeters.
- Meta comercial 2026: 1000 unidades.



Próximos pasos 2026

El 2026 se proyecta como un año de aceleración, donde el énfasis estará en escalar, certificar y profundizar los impactos alcanzados. En desarrollo de producto, se priorizará la certificación del transformador de núcleo partido y su lanzamiento comercial, con una meta en venta de 1000 unidades.

Se avanzará en el escalamiento del modelo de economía circular y en la validación del prototipo de moldes rectangulares para transformadores secos, consolidando eficiencia y diferenciación técnica.

En optimización de procesos, el enfoque estará en expandir el modelo de celdas de manufactura a otras líneas productivas, integrar sistemas digitales de calidad para fortalecer trazabilidad y control estadístico, y evaluar nuevas oportunidades de automatización con impacto directo en capacidad instalada y reducción de variabilidad.

Estas metas no solo buscan crecimiento, sino consolidar un modelo referente y escalable de innovación.

ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

En 2025, Rymel continuó fortaleciendo su compromiso con la sostenibilidad, integrando prácticas responsables en sus procesos operativos y estratégicos. Durante el año, la compañía desarrolló iniciativas orientadas a la acción climática, la eficiencia en el uso de recursos, la gestión de la seguridad y salud de los trabajadores, el respeto de los derechos humanos y el fortalecimiento del relacionamiento con sus grupos de interés, tanto internos como externos.

El presente informe resume los principales avances y logros alcanzados, evidenciando el compromiso de Rymel con la gestión empresarial responsable y la generación de valor sostenible para todos sus grupos de interés.

—• Estrategia y Gobernanza de la Sostenibilidad

Durante 2025, Rymel consolidó su Sistema de Gestión Ambiental y Social (SGAS), alineado con las Normas de Desempeño sobre Sostenibilidad de la Corporación Financiera Internacional (IFC), fortaleciendo la gestión de riesgos e impactos asociados a sus operaciones.

Como parte de este proceso, la compañía avanzó en la integración de la sostenibilidad dentro de su gestión estratégica y operativa, incorporando prácticas orientadas a:

- Identificación, evaluación y gestión de riesgos e impactos ambientales y sociales.
- Protección de las condiciones laborales y los derechos de los trabajadores.
- Uso eficiente de recursos y prevención de la contaminación.
- Protección de la salud y seguridad de los trabajadores y de las comunidades.

En línea con los estándares de la Global Reporting Initiative (GRI), la compañía desarrolló su primer análisis de materialidad, mediante un proceso de identificación, priorización y validación de los asuntos ambientales, sociales y de gobernanza más relevantes para la organización y sus grupos de interés.

El ejercicio incluyó la consulta a stakeholders internos y externos y permitió:

- Identificar y priorizar los asuntos materiales en función de su relevancia para la organización y para los grupos de interés.
- Establecer la base para la formulación de la estrategia de Sostenibilidad Corporativa.
- Definir pilares estratégicos, objetivos y KPIs asociados al desempeño ambiental, social y de gobernanza (ASG).

Si bien en 2025 se definieron los indicadores clave de desempeño (KPIs), el proceso de establecimiento de metas cuantitativas asociadas a cada indicador continuará su desarrollo en 2026, con el fin de asegurar su coherencia técnica, viabilidad operativa y alineación con la estrategia corporativa.



De esta forma, Rymel avanza hacia la integración de la sostenibilidad en la toma de decisiones corporativas y fortalece sus capacidades para responder a las expectativas de sus grupos de interés.

— Estrategia de Sostenibilidad Rymel 2026-2030



Acción Climática y Gestión de Emisiones

Medición y gestión de emisiones de GEI

La compañía actualizó el cálculo de su huella de carbono corporativa correspondiente al año 2024, manteniendo la metodología del GHG Protocol y la norma NTC-ISO 14064-1:2020, garantizando consistencia metodológica, trazabilidad y comparabilidad interanual del inventario de Gases de Efecto Invernadero (GEI).

El inventario incluyó:

- A. ● **Alcance 1:** Emisiones directas de GEI.
- B. ● **Alcance 2:** Emisiones indirectas por consumo de energía adquirida.
- C. ● **Alcance 3:** Otras emisiones indirectas relevantes para la organización.

Como resultado del fortalecimiento de la estrategia de transición energética, en 2025 la compañía logró llevar sus emisiones de Alcance 2 a cero (0 tCO₂eq), gracias a:

- A.
 - La autogeneración de energía eléctrica a través de su planta fotovoltaica.
- B.
 - La adquisición del porcentaje restante de energía eléctrica proveniente de fuentes certificadas como energía renovable.

Los resultados consolidados del inventario fueron:

- A.
 - **Alcance 1:** 1.019,95 tCO₂eq
- B.
 - **Alcance 2:** 0 tCO₂eq
- C.
 - **Alcance 3:** 54.054,94 tCO₂eq
- D.
 - **Total emisiones:** 55.074,89 tCO₂eq

Este avance representa un logro significativo en la gestión climática de la organización y fortalece su contribución a las metas nacionales de mitigación adoptadas por el Estado colombiano en el marco de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático.

Generación de energía renovable

Rymel mantuvo en operación su planta fotovoltaica, compuesta por 2.168 paneles solares y una capacidad instalada de 850,76 kWp.

Durante 2025, la planta generó 675.345,2 kWh de energía eléctrica, lo que representó aproximadamente el 41% del consumo total de energía de la compañía.

Esta generación evitó aproximadamente 65,51 tCO₂eq asociadas al consumo de energía eléctrica de la red.



La generación de energía a partir de fuentes renovables continúa siendo un elemento clave de la estrategia de descarbonización de la organización, contribuyendo a la reducción de emisiones asociadas tanto a nuestras operaciones como al ciclo de vida de nuestros productos.



Plan de Movilidad Organizacional Sostenible (PMOS)

En el marco de la estrategia de acción climática, y bajo los lineamientos de Corantioquia, Rymel inició en 2025 el diseño e implementación del Plan de Movilidad Organizacional Sostenible (PMOS).

Si bien este instrumento es de carácter voluntario, la compañía decidió adoptarlo como parte de su compromiso con la reducción de emisiones indirectas asociadas al transporte de colaboradores.

El PMOS permitirá:

- A.** • Identificar oportunidades de reducción de emisiones por movilidad.
- B.** • Promover medios de transporte sostenibles.
- C.** • Establecer indicadores y metas de reducción en el mediano plazo.

Infraestructura sostenible y eficiencia energética

En 2025 se inició la construcción de una nueva planta de producción orientada a la ampliación de capacidades operativas. En su diseño se incorporaron criterios bioclimáticos, con el objetivo de:

- A.** • Optimizar el aprovechamiento de las condiciones climáticas locales.
- B.** • Reducir la demanda energética.
- C.** • Mejorar el confort térmico y la eficiencia operacional.

Estas decisiones buscan reducir la intensidad energética futura de la operación y minimizar la huella de carbono asociada al crecimiento productivo.

Con estas acciones, Rymel avanza en la integración de la acción climática en su gestión corporativa, fortaleciendo su capacidad para reducir emisiones, mejorar la eficiencia energética y gestionar los riesgos y oportunidades asociados al cambio climático.



**Rymel fortalece
su capacidad
para proporcionar
ambientes de
trabajo seguros.**

—• Seguridad y Salud en el Trabajo

Para el periodo a reportar, Rymel mantuvo la certificación de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) bajo la norma ISO 45001:2018, reafirmando su compromiso con la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales, así como con la mejora continua de las condiciones de trabajo.

De igual forma, la autoevaluación anual de estándares mínimos conforme a la Resolución 0312 de 2019 evidenció un cumplimiento del 100%, manteniendo un nivel de desempeño satisfactorio del sistema.

En el periodo se materializaron avances significativos en la gestión de riesgos críticos, fortaleciendo especialmente los programas asociados a:

- A. ● Riesgo mecánico
- B. ● Riesgo químico
- C. ● Riesgo eléctrico - Control de energías peligrosas

Adicionalmente, se priorizó la toma de conciencia y el fortalecimiento de la cultura de autocuidado entre los trabajadores, a través de procesos de sensibilización y capacitación continua. Durante el año se desarrollaron 172 jornadas de formación, equivalentes a 4.720 horas-hombre de capacitación en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Estas acciones contribuyeron a una mejora sustancial en los indicadores de accidentalidad y severidad, logrando:

- A. ● Reducción de la tasa de accidentalidad laboral de 8,6% a 5,6%
- B. ● Disminución de la tasa de severidad de 147,6% a 36,4%

Los resultados obtenidos reflejan la eficacia de las medidas implementadas y el compromiso de la organización con la prevención de incidentes y enfermedades laborales. Con estos avances, Rymel fortalece su capacidad para proporcionar ambientes y condiciones de trabajo seguras, promoviendo la protección de la salud, el bienestar y la calidad de vida de sus colaboradores.

—• Gestión Social

Relacionamiento con comunidades y gestión del entorno

En coherencia con su estrategia de sostenibilidad, la compañía avanzó en la identificación y caracterización de los grupos de interés presentes en su área de influencia, con el fin de establecer canales de diálogo formales y mecanismos de relacionamiento transparentes, oportunos y accesibles laborales. Con estos avances, Rymel fortalece su capacidad para proporcionar ambientes y condiciones de trabajo seguras, promoviendo la protección de la salud, el bienestar y la calidad de vida de sus colaboradores.



Se implementó un mecanismo externo de recepción y atención de Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias, Denuncias y Felicitaciones (PQRSDF), orientado a facilitar la comunicación con la comunidad y garantizar una respuesta oportuna a sus inquietudes.

Como parte de este proceso, se fortaleció la evaluación y gestión de los riesgos e impactos ambientales y sociales asociados a las operaciones de Rymel y al proyecto de ampliación, con el objetivo de prevenir, mitigar y controlar posibles afectaciones sobre la comunidad y el entorno.

En el marco del proyecto de ampliación de la compañía, se desarrolló un proceso de socialización y divulgación dirigido a la comunidad y a los vecinos del área de influencia, le cual incluyó trabajo de campo con visitas a los actores identificados y comunicación periódica durante 2025, sobre los avances del proyecto y medidas de manejo de impactos.

Derechos humanos, diversidad e inclusión

A nivel interno, la organización avanzó en el diseño e implementación de políticas orientadas al respeto y la protección de los derechos humanos y laborales.

En el marco de estas políticas, se desarrolló el programa Rymel sin etiquetas, una iniciativa orientada a promover la diversidad, la equidad y la inclusión en el entorno laboral, así como el respeto por la diferencia y la prevención de conductas discriminatorias. Este programa se estructura en cuatro líneas de trabajo prioritarias: equidad de género, orientación sexual diversa, talento joven y diversidad sociocultural.

Como parte de esta iniciativa, durante 2025 se desarrollaron procesos de sensibilización y capacitación en temas como:

- A. • Diversidad, equidad e inclusión
- B. • Prevención del acoso laboral y sexual
- C. • Derechos humanos
- D. • Respeto a la diferencia



En total, se realizaron 13 actividades de formación, equivalentes a 992 horas-hombre de capacitación, contribuyendo a la construcción de una cultura organizacional inclusiva que garantice la igualdad de oportunidades y entornos laborales seguros.

Con estos avances, Rymel consolida una gestión social integral que abarca tanto el ámbito interno como externo, fortaleciendo su capacidad para gestionar impactos sociales, promover el respeto de los derechos humanos, relacionarse de manera constructiva con su entorno y construir relaciones de confianza con sus grupos de interés.

— Reconocimientos

Sello de sostenibilidad Corantioquia — Categoría AAA

En 2025, Rymel obtuvo por primera vez el Sello de Sostenibilidad otorgado por Corantioquia, alcanzando la máxima categoría AAA, reconocimiento entregado a las organizaciones con niveles sobresalientes de desempeño ($\geq 90\%$) en criterios ambientales, sociales y de gobernanza. Este logro refleja el compromiso de la compañía con la sostenibilidad más allá del cumplimiento normativo y valida el impacto de sus prácticas en materia de producción responsable, gestión ambiental, acción climática, responsabilidad social y gobernanza.



El sello reconoce a organizaciones que incorporan elementos diferenciadores en sus procesos productivos y de gestión, tales como el uso eficiente de recursos, la reducción de emisiones, la economía circular, la protección de la biodiversidad, las condiciones laborales seguras, el relacionamiento con comunidades y la innovación sostenible. Asimismo, evalúa la identificación y gestión de riesgos climáticos, las acciones de mitigación, adaptación y compensación, así como la integración de aspectos sociales y de gobernanza en la toma de decisiones.

La obtención de la categoría AAA fortalece la competitividad de Rymel, mejora su posicionamiento reputacional y evidencia su alineación con las tendencias globales de sostenibilidad y las expectativas de los grupos de interés. Adicionalmente, este reconocimiento contribuye a consolidar la confianza de clientes, autoridades y comunidad, y abre oportunidades para el acceso a nuevos mercados.



Con este resultado, Rymel reafirma su propósito de generar valor sostenible para la región y de contribuir activamente a la transición hacia modelos de desarrollo más responsables, resilientes y bajos en carbono.

GESTIÓN DEL TALENTO E INCLUSIÓN



Para Rymel Ingeniería Eléctrica SAS, el Área de Talento Humano es una de las dimensiones centrales al considerar que los empleados son uno de sus activos más importantes, convirtiéndose en un factor crítico de éxito para la proyección de la organización.

Es por ello, que la gestión del área es estratégica y debe contar con un conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos adoptados y reconocidos para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia empresarial, el logro de las metas estratégicas y los resultados propuestos, su calidad de vida laboral y en general el aporte de cada persona al cumplimiento de la planeación organizacional, tomando en cuenta las responsabilidades inherentes a cada cargo y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio laboral.

Así las cosas, nuestra área se encarga de diseñar, planear e implementar diferentes estrategias, con el fin de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados en el desempeño de su labor, contribuyendo al cumplimiento efectivo de los resultados de la organización y generando mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia organizativa, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios, siempre con la mirada fija en el cumplimiento de la Misión, Visión y Objetivos de la Compañía.

Entendemos que el desarrollo integral de nuestros empleados es esencial y lo abordamos dentro de una cultura de inclusión, bienestar y promoción del trabajo decente y seguro y cada vez nos convencemos más de que invertir en el desarrollo de nuestro equipo de trabajo en todos los niveles, no significa solo generar impactos positivos a nivel individual, sino que también impacta el avance social y económico de la organización. Esta inversión se traduce en mejorar la calidad de vida de los empleados y de sus familias, potenciar sus habilidades, mejorar la empleabilidad y disponer de una fuerza laboral que puede adaptarse a los desafíos de un entorno cada vez más cambiante.

—• Respeto y vivencia de los Derechos Humanos

Rymel Ingeniería Eléctrica SAS siendo empresa por y para sus colaboradores continúa con el compromiso de respetar y promover los derechos humanos como principio fundamental para el desarrollo del negocio dando cumplimiento a la declaración de la OIT referente a los derechos y principios en el trabajo, no ejercemos ningún tipo de violación a dichos derechos y actuamos siempre en un ambiente de respeto y de búsqueda constante de identidad empresarial.



—• Gestión de Reclutamiento Planta de Personal

Lo que diferencia a las compañías que obtienen mejores resultados son sus empleados, esta afirmación subraya la importancia de la gestión del capital humano como un pilar esencial para el éxito empresarial. Es el talento, dedicación y creatividad del equipo humano lo que nos impulsa hacia adelante, marcando la diferencia en cada logro y estableciendo las bases para resultados sobresalientes.

Ahora bien, en la Compañía entendemos el talento como la capacidad de una persona para ayudar activamente a la organización a alcanzar sus objetivos, y contamos con una diversidad de talentos que nos permite tener un equipo con diferentes conocimientos, habilidades y competencias.

En el año 2025, desde el subproceso de atracción y selección se desarrollaron las siguientes gestiones:

- A. • **Personal administrativo:** Convocados 64 – Contratados 40
- B. • **Personal operativo:** Convocados 439 – Contratados 190

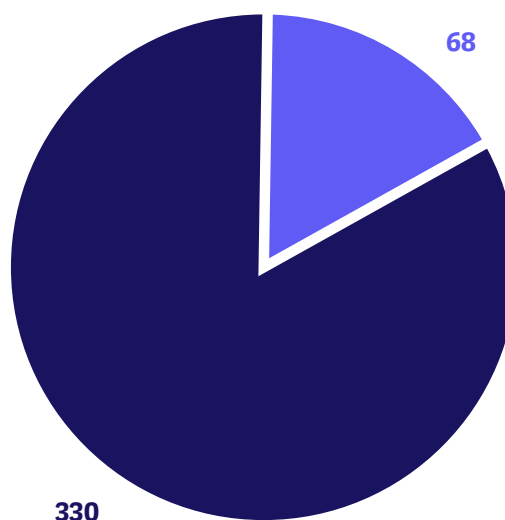
Al cierre del 31 de diciembre, la organización está conformada por 389 colaboradores, consolidando un equipo humano robusto y alineado con nuestros retos estratégicos.

—• Procesos de Atracción y Selección con Enfoque Inclusivo

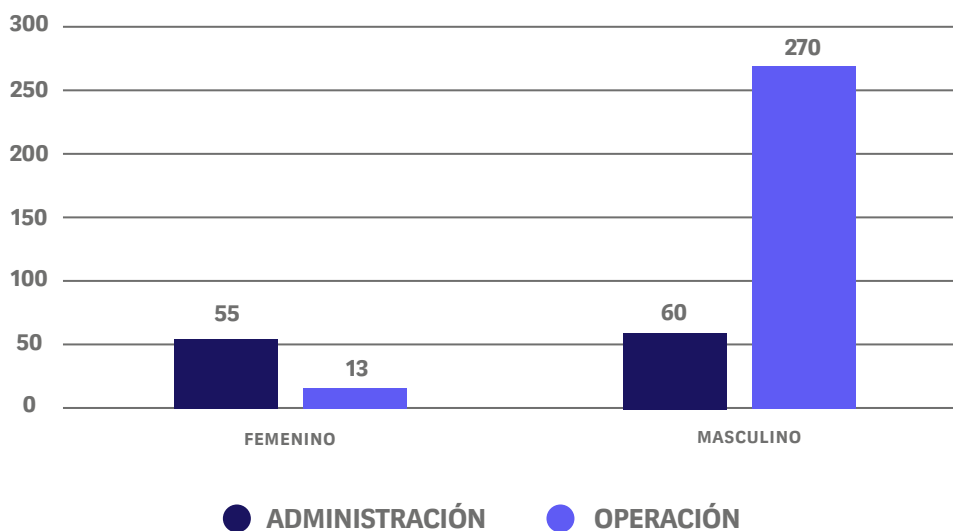
Nuestros procesos de reclutamiento y selección están enmarcados en temas relacionados con equidad, diversidad e Inclusión y nos han permitido tener una mejor gestión del talento humano desarrollando un conjunto de herramientas importantes para abrir paso a una cultura cada vez más inclusiva y respetuosa de la diversidad.

Excluimos de todos nuestros procesos aquellas formas de trabajo forzoso, no fomentamos el trabajo infantil y no ejercemos ningún tipo de discriminación en materia de edad, raza, sexo, color, talla, contextura y/o condición religiosa, social o política; más bien, promovemos la igualdad de oportunidades en el empleo buscando no restringir la libertad de las personas para poner en práctica sus potencialidades sin limitar su desarrollo personal y laboral.

PERSONAL POR GÉNERO



PERSONAL POR NÓMINA





—
**Utilizamos el
apoyo a lo
educativo como
un modo de
llegar a nuestros
empleados.**

—• Procesos Educativos y de Formación



Para una empresa, invertir en educación tiene significativos beneficios: A corto plazo, mejorar su posicionamiento estratégico, fomentar la pertenencia de los empleados y reforzar la marca; y a largo plazo, permite contar con un grupo más amplio y de mayor talento, aumentando su productividad y crecimiento; por ello, educar es una fuente de innovación que facilita el acceso a nuevos mercados y oportunidades de negocio.

Por tanto, podemos afirmar que en nuestra empresa utilizamos el apoyo a lo educativo como un modo de llegar a nuestros empleados; mejorando su cualificación y eficacia; y en general, para promover el desarrollo social, generando profesionales muy preparados, capaces de aportar con tintes claros de innovación. Contar con una población bien formada nos permite tener acceso a mejores oportunidades competitivas.

Como apoyo a la educación de los hijos de nuestros colaboradores, en el año 2025 entregamos kits escolares que abarcan todos los niveles educativos, contribuyendo a alivianar la carga económica familiar en este rubro y apoyamos a 15 colaboradores en su formación superior.

—• Programas de Capacitación y Desarrollo de Competencias

El fortalecimiento de capacidades internas es un eje prioritario dentro de nuestra estrategia organizacional. Generar oportunidades de aprendizaje continuo nos permite consolidar equipos de alto desempeño, preparados para responder a un entorno empresarial dinámico y cada vez más exigente.

En este contexto, estructuramos e implementamos un Plan Anual de Capacitación orientado a anticipar los retos del negocio y potenciar las competencias clave del talento humano. Este enfoque no solo impulsa el crecimiento individual de nuestros colaboradores, sino que también contribuye a la sostenibilidad y competitividad de la Compañía al contar con un equipo actualizado, competente y alineado con la estrategia corporativa.

La gestión formativa se desarrolla a través de un cronograma estructurado que integra cursos, talleres, conferencias, congresos y diplomados, garantizando espacios tanto para la adquisición de nuevos conocimientos como para la actualización y profundización de saberes existentes. Con ello buscamos fortalecer la capacidad analítica, la toma de decisiones y la adaptabilidad organizacional.

Durante el año 2025 se ejecutaron procesos de formación en:

- A. ● Competencias técnicas propias del negocio
- B. ● Seguridad y salud en el trabajo
- C. ● Bienestar y salud mental
- D. ● Habilidades blandas y desarrollo interpersonal
- E. ● Formación en segunda lengua (inglés)

Como resultado de este proceso, se identificó la necesidad estratégica de estructurar una Escuela de Líderes, orientada a robustecer las competencias directivas y de gestión en quienes ejercen roles de liderazgo.

—• Programa de Bienestar y Calidad de Vida



El fortalecimiento del sentido de pertenencia y el compromiso organizacional está directamente relacionado con la forma en que la Compañía impacta positivamente la vida de sus colaboradores. Por ello, hemos estructurado una estrategia integral de bienestar orientada a promover condiciones que favorezcan la satisfacción, la motivación y el equilibrio personal.

Reconocemos que el desempeño sostenible depende de resultados operativos y del bienestar físico, mental y emocional de nuestro equipo humano. En consecuencia, el Programa de Bienestar y Calidad de Vida se concibe como un conjunto articulado de iniciativas que trascienden el ámbito laboral, generando un impacto positivo tanto en el entorno profesional como en la vida personal de los colaboradores.

Este programa contempla acciones orientadas a:

- A. • Equilibrio entre la vida laboral y familiar
- B. • Espacios de integración y fortalecimiento del clima organizacional
- C. • Desarrollo personal y profesional

Entendemos que invertir en calidad de vida responde a una responsabilidad social corporativa, que constituye una decisión estratégica que incide en la productividad, la retención del talento y la sostenibilidad financiera de la organización. Un colaborador que se siente valorado y respaldado aporta con mayor compromiso, eficiencia e innovación.

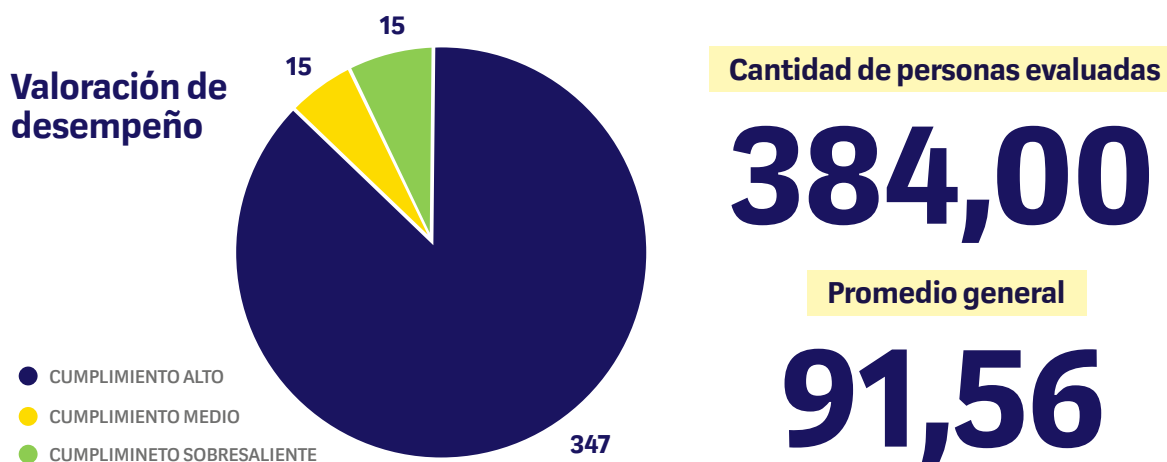
—• Gestión del Desempeño

La gestión del desempeño constituye un pilar fundamental para el fortalecimiento organizacional, ya que permite alinear los resultados individuales con los objetivos estratégicos de la Compañía. Un proceso estructurado y transparente no solo mejora la productividad, sino que también incrementa la motivación y el compromiso de los colaboradores.

En este sentido, implementamos un sistema orientado a identificar, evaluar y potenciar el rendimiento individual, promoviendo espacios permanentes de retroalimentación entre directivos, líderes y equipos de trabajo. Este ejercicio continuo de seguimiento permite determinar cómo cada colaborador contribuye a la generación de valor y facilita la toma de decisiones relacionadas con desarrollo, reconocimiento y mejora.

En Rymel Ingeniería Eléctrica S.A.S., contamos con una herramienta propia de evaluación de desempeño, diseñada y ajustada conforme a las necesidades y particularidades de nuestra operación. Este aplicativo valora integralmente a los colaboradores a partir de tres dimensiones fundamentales:

- A. • **Habilidades del ser**, alineadas con los valores institucionales.
- B. • **Habilidades del hacer**, relacionadas con la ejecución y resultados.
- C. • **Habilidades específicas del cargo**, asociadas a la naturaleza del rol.



Este modelo nos permite contar con una visión integral del talento humano, fortaleciendo la cultura de mejora continua y asegurando coherencia entre desempeño individual y estrategia corporativa.

—• **Clima Laboral**

El año 2025 continuó evolucionando un avance relevante en la gestión del clima organizacional de la Compañía. En el marco de nuestra medición anual, aplicamos la encuesta de clima laboral con el propósito de evaluar de manera estructurada la percepción de los colaboradores frente a diferentes dimensiones del entorno de trabajo.

El instrumento contempla múltiples variables estratégicas, orientadas a analizar factores determinantes como la motivación, el sentido de pertenencia, el liderazgo, la comunicación y la sostenibilidad organizacional. Esta medición permite identificar fortalezas y detectar oportunidades de mejora que orienten la toma de decisiones y la formulación de planes de acción enfocados en la mejora continua.

—• **Gestión de Préstamos y Apoyo Financiero al Colaborador**

Como parte de nuestra estrategia integral de bienestar, la Compañía ha implementado mecanismos de apoyo financiero orientados a contribuir a la estabilidad económica de nuestros colaboradores y sus familias. Estas iniciativas buscan no solo atender necesidades puntuales, sino también fortalecer la tranquilidad y seguridad financiera del equipo humano.

A través de un esquema de créditos por descuento de nómina, ofrecemos alternativas ágiles y seguras que evitan a los colaboradores recurrir a entidades externas. Este beneficio se caracteriza por otorgarse con una tasa del 0% de interés, facilitando el acceso responsable a recursos económicos en condiciones favorables.

Además de representar un alivio financiero para nuestros empleados, esta política impacta positivamente en la organización al fortalecer la fidelización, el sentido de pertenencia y el compromiso laboral, contribuyendo indirectamente a la productividad y a la retención del talento.

Actualmente contamos con las siguientes líneas de crédito internas:



Vivienda

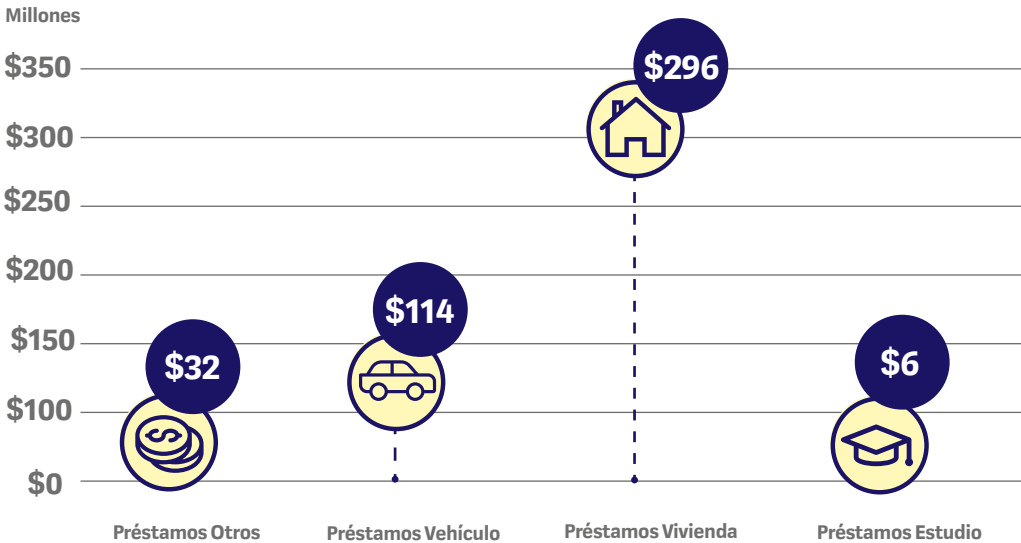


Vehículo



Libre Inversión

Durante el año 2025 se aprobaron 193 préstamos COP 448 millones, distribuidos en las diferentes líneas establecidas, reflejando la confianza de nuestros colaboradores en este beneficio corporativo y el compromiso de la Compañía con su bienestar integral.



—• Apoyo a Fundación



Continuamos brindando apoyo y acompañamiento a la Fundación Acarpín, una institución privada sin ánimo de lucro, que cubre todos los derechos fundamentales de niños, niñas y adolescentes entre los 6 y 18 años que se han encontrado en estado de orfandad, abandono, maltrato y/o abuso sexual; funciona bajo la modalidad de internado y cuenta con un equipo interdisciplinario competente que comprende las áreas de Trabajo social, Nutrición, Enfermería, Psicología y Pedagogía; además de otras áreas de apoyo donde están ubicados personal de servicios generales y cargos administrativos que conjuntamente complementan los siguientes programas:

Es la unión de muchas historias de vida con un objetivo común de salir adelante, de progresar y de ser mejores seres humanos para la sociedad y con el apoyo empresarial ayudamos a sus integrantes a salir adelante y a ser personas de bien, porque se forman en un ambiente de cariño y protección, con valores y principios para un mejor futuro.

—• La continuidad de Nuestro Desafío

En la Compañía concebimos el bienestar integral como un eje transversal de nuestra estrategia organizacional. Entendemos que son las personas quienes materializan la visión empresarial y convierten los objetivos estratégicos en resultados concretos. Cada colaborador, desde su rol, contribuye de manera significativa al crecimiento sostenible y al impacto positivo que generamos en nuestro entorno.

Nuestra gestión del talento se orienta a fortalecer capacidades, potenciar el liderazgo y promover condiciones que favorezcan la salud física, mental y emocional. Asimismo, impulsamos prácticas que consolidan una cultura inclusiva y diversa, reconociendo que la pluralidad enriquece la toma de decisiones y fortalece la competitividad.

Somos conscientes del papel determinante que cumplen los líderes en la construcción de cultura, en el desempeño de los equipos y en el nivel de compromiso organizacional. Por ello, priorizamos el desarrollo de un liderazgo cercano, consciente e inspirador, capaz de generar confianza, fomentar la adaptabilidad y fortalecer la resiliencia en un entorno empresarial cada vez más desafiante.

Nuestro desafío permanente consiste en consolidar una organización donde el crecimiento del negocio avance de la mano con el desarrollo humano, garantizando coherencia entre resultados, valores y sostenibilidad.

ASUNTOS LEGALES Y CORPORATIVOS

—• Aportes a la Seguridad Social

En cumplimiento del Decreto 1406 de 1.999 en sus artículos 11 y 12 nos permitimos informar que la empresa ha cumplido durante el período sus obligaciones de autoliquidación y pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral.

Asimismo, los datos incorporados en las declaraciones de autoliquidación son correctos y se han determinado adecuadamente las bases de cotización, así como los datos sobre los afiliados al sistema de seguridad social y parafiscales; la empresa como aportante se encuentra a paz y salvo por el pago de aportes al cierre del ejercicio de acuerdo con los plazos fijados, no existen irregularidades contables en relación con aportes al sistema, especialmente las relativas a bases de cotización, aportes laborales y aportes patronales.

Cumplimiento de la Ley 1676 del 20 de agosto del año 2013

Para dar cumplimiento a lo estipulado por el Parágrafo 2 del Artículo 87 de la Ley 1676 del año 2013, la administración deja constancia que no se entorpeció la libre circulación de las facturas emitidas por los vendedores o proveedores de la compañía.

Dando cumplimiento a la ley 222 de 1995, Rymel deja constancia que no tenemos conocimiento de:

Ninguna irregularidad que involucre a la gerencia o empleados que desempeñen un papel en el sistema de control interno contable o cualquier otra irregularidad que involucre a otros empleados y que pudiera tener un efecto importante sobre los estados financieros.

Ninguna violación o posible violación de las leyes o reglamentaciones cuyos efectos debieron ser evaluados para determinar la necesidad de divulgarlos en los estados financieros o como base para registrar un pasivo contingente.

No hemos tenido ninguna comunicación de agencias gubernamentales y otras, que impliquen la falta de cumplimiento oportuno con regulaciones a las que está sujeta la compañía, o deficiencias en la presentación de información financiera que pudiera tener un efecto significativo sobre los estados financieros.

No hemos tenido conocimiento de que la compañía haya incumplido obligaciones contractuales que pudieran eventualmente tener un efecto importante sobre los estados financieros en caso de incumplimiento.

En cumplimiento del artículo 1 de la Ley 603 de Julio 27 de 2000, puedo garantizar ante los socios y ante autoridades que los productos protegidos por derecho de propiedad intelectual están siendo utilizados en forma legal, es decir con el cumplimiento de las Normas respectivas y con las debidas autorizaciones; y en el caso específico del Software de acuerdo con la licencia de uso que viene con cada programa; y que además las adquisiciones de equipos es controlada de tal manera que nuestros proveedores satisfagan a la empresa con todas las garantías de que estos son adquiridos y en ciertos casos importados legalmente.

La dirección de la Compañía adoptó las políticas y procedimientos para dar cumplimiento con la Ley 1581 del 2012, relacionada con el régimen general de Protección de Datos personales.



—• Precios de Transferencia

Damos cumplimiento a la obligatoriedad de aplicación de precios de transferencia para la organización de acuerdo con la norma que sigue la directriz de precios de transferencia, Ley 1819 de 2016, Decreto 2120 del 15 diciembre 2017, artículos 260-1 al 260-11 del Estatuto Tributario y la Resolución No.000038 de 2018. Su reglamentación sigue las directrices de Precios de Transferencia de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). El régimen de precios de transferencia se puede visualizar como el conjunto de medidas auxiliares que coadyuvan a la administración tributaria a la aplicación del impuesto de renta y se convierten en un deber tributario adicional del contribuyente.

—• Ética Empresarial, Cumplimiento e Integridad

Nuestros valores de ética, transparencia e integridad son fundamentales y no negociables. Somos conscientes de que en el sector de infraestructura de algunos países donde operamos estamos expuestos a diferentes riesgos éticos y de integridad y que tenemos entornos normativos cambiantes que nos exigen supervisar eficazmente nuestras operaciones y adoptar las mejores prácticas que orienten nuestro actuar. Por ello, contamos con un sólido sistema de cumplimiento y una política de cero tolerancias frente al fraude, la corrupción, el lavado de activos y la financiación del terrorismo.

En la compañía se dio cumplimiento al 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 (LA/FT/FPADM),-SAGRILAF y al El Programa de Transparencia y Ética Empresarial PTEE, la Oficial de Cumplimiento en su informe anual, comunica que cada vez más se ha logrado generar una cultura de prevención del riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo dentro de la empresa con su personal y con los asociados de negocio externos, las nuevas normas impartidas por los entes de

control han contribuido al fortalecimiento general de los sistemas de los asociados de negocio, consolidando alianzas encaminadas al cumplimiento legal y a la protección de las compañías.

Para garantizar el exhaustivo cumplimiento de la normatividad vigente se requiere continuar con el esfuerzo necesario de parte de la alta dirección apoyando las políticas enfocadas a la mitigación de los riesgos y la continuidad del negocio



Rymel

INFORME DE GESTIÓN | 20 25

