

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

1 General

1.1 Ámbito Global

El presente Estado de la Información No Financiera (en adelante, EINF) se ha elaborado conforme a los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de Información No Financiera y Diversidad, con indicadores Estándares GRI (tras la aprobación final por el Congreso y publicación definitiva en el BOE), por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

En su elaboración, se ha realizado en referencia a lo establecido en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (Estándares GRI), en aquellos términos en que no contradice la Ley 11/2018 de la misma manera que sirve de referencia para la elaboración del Informe de Responsabilidad Corporativa.

En este contexto, a través del EINF, la sociedad Robert Bosch España Fábrica Aranjuez, S.A.U. (en adelante, RBEF) tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal, así como en relación con los derechos humanos, la lucha contra la corrupción y el soborno, relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades propias de negocio.

Así mismo, se han tenido en cuenta los resultados del análisis de materialidad realizado por la compañía en la elaboración de este informe y selección de sus contenidos. La vinculación de la información no financiera asociada a cada aspecto material identificado viene recogida en la tabla de “Requerimientos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad” ubicada al final del presente EINF.

A continuación, se indica para cada cuestión propuesta por la ley el grado de relevancia que éstas tienen para la compañía, las políticas asociadas y los riesgos relacionados con estas cuestiones, así como el indicador clave de resultados no financieros de referencia utilizado para su seguimiento y evaluación.

1.2 Modelo de Negocio

1.2.1. Antecedentes de RBEF

RBEF es una compañía española perteneciente al Grupo Bosch, cuyo domicilio fiscal se encuentra establecido en la Hermanos García Noblejas 19, 28037 Madrid y su número de Identificación Fiscal es A80974363 y opera en España.

El Grupo Bosch es un proveedor líder mundial de tecnología y servicios, su presencia en España se remonta a hace más de 110 años. Las actividades de Bosch en España dieron el gran salto en 1978, cuando Bosch adquirió una participación mayoritaria de la empresa española Fábrica Española Magnetos, S.A. (FEMSA).

La planta RBEF fue fundada en el año 1968 por el grupo FEMSA. RBEF es la sociedad del Grupo Bosch en España encargada del desarrollo y producción de filtros de combustible (gasolina y diésel) y conectores para el inversor del motor eléctrico, así como de la producción y comercialización de piezas del sistema denoxtronic de Bosch para el tratamiento de los gases de escape, sistema capaz de reducir significativamente las emisiones de óxidos de nitrógeno. Además, fabrica piezas de plástico (termoplásticos y duroplásticos) para el sector de la automoción.

RBEF surge en el año 2004 como consecuencia de la fusión de dos sociedades del grupo, Robert Bosch España Fábrica Aranjuez, S.A. y Robert Bosch España Fábrica Alcalá de Henares, S.A. A finales del ejercicio 2008, RBEF cesó la actividad de su planta de Alcalá de Henares (Madrid), trasladando los equipos técnicos y líneas de producción afectos al área de negocio de filtros a su planta de Aranjuez (Madrid) donde permanecen actualmente. RBEF pertenece a la división Powertrain Solutions, que corresponde al área empresarial Mobility Solutions.

1.2.2. Actualidad RBEF

La actividad de la compañía se concreta en:

- Fabricación y desarrollo de filtros de combustible (diésel y gasolina, filtros de aceite y de urea) y conectores para el inversor del motor eléctrico
- Fabricación de piezas de plástico:
- Componentes de plástico para sistemas DNOX.
- FRL (Fuel return line).
- Carcasas para sensores.
- Fabricación de Pequeñas series de componentes de plástico:
- Electro plastic parts.
- Componentes de duroplástico y termoplástico.
- Ensamblaje: Módulos DNOX.
- Nueva plataforma DNOX 5.3 / Componentes plásticos y filtros.
- Arranque para nuevos productos de electrificación (RADAR, AC Interface)

Las funciones desarrolladas por RBEF en el desempeño de su actividad de fabricación de filtros y piezas de plástico son principalmente:

- Investigación y desarrollo: RBEF realiza actividades de Investigación y Desarrollo e Innovación tecnológica en su área de filtros y conectores para el inversor del motor eléctrico. La titularidad de las patentes de los productos o procesos realizados la mantiene Robert Bosch GmbH, en aquellos casos en que los mismos sean estratégicos para la división por motivos de aplicación, grado de dificultad de copia o regionalidad.
- Planificación de la producción: Una vez que el cliente ha manifestado las características de los productos en cuanto a especificaciones, calidad, volumen y requisitos de seguridad, se elabora una planificación de producción para siguientes ejercicios, indicando materiales requeridos, plazos de entrega, capacidad necesaria y demás aspectos necesarios para llevarla a cabo.
- Compra de materia prima: RBEF lleva a cabo la adquisición de materias primas, productos, maquinaria y accesorios necesarios para la ejecución de las actividades

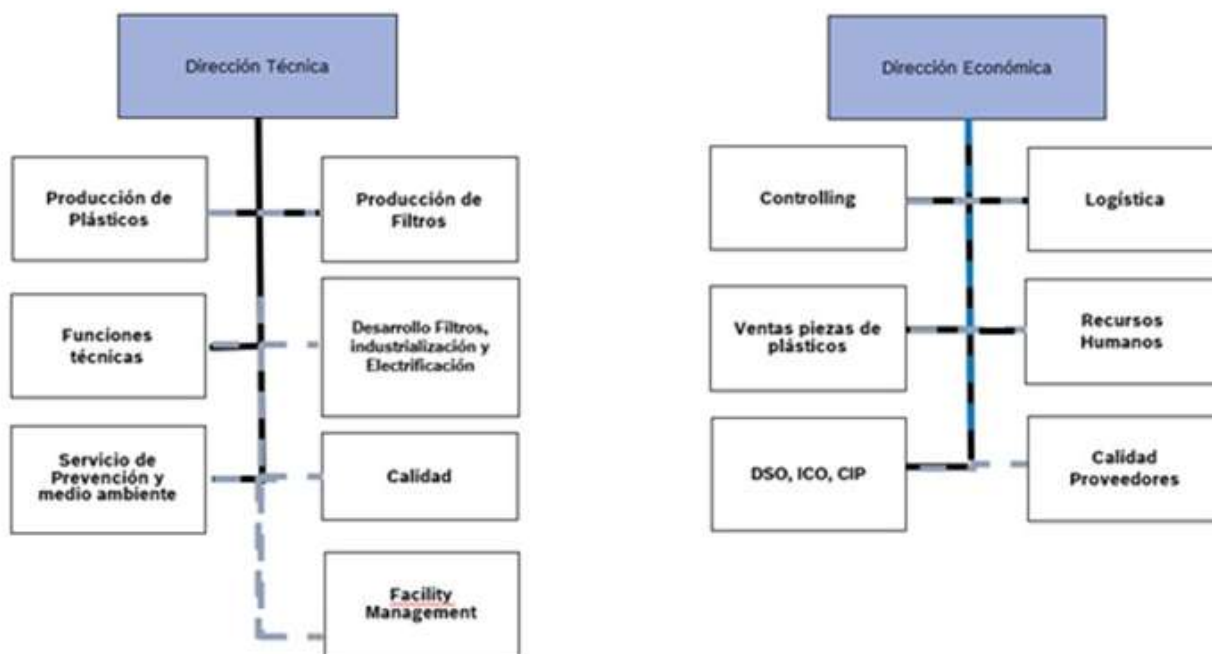
de fabricación, según los términos establecidos con los proveedores, previamente seleccionados por el departamento de compras. Los tipos específicos de productos y materiales y las cantidades correspondientes a suministrar se acuerdan en el momento de diseñar el plan de negocio para dicho ejercicio.

- Fabricación: La fabricación se lleva a cabo según determine la planificación de producción antes mencionada. Todo el proceso de producción es seguido por el departamento de calidad para asegurar que el producto fabricado cumpla con las características técnicas adecuadas y exigidas por el cliente.
- Ventas y distribución: RBEF se encarga directamente de la recepción y procesamiento de los pedidos, así como de realizar la correspondiente facturación al cliente.

1.2.3 Organización y estructura de RBEF:

La siguiente ilustración muestra una representación del organigrama funcional de RBEF vigente durante el ejercicio fiscal 2024:

Organigrama funcional de RBEF – Ejercicio 2024:



1.2.4 Entorno de mercado

El destino de su actividad de fabricación de componentes de automoción se concreta en las ventas realizadas a empresas del Grupo Bosch en un 99% del total de las mismas, quien a su vez suministra a clientes terceros, principalmente fabricantes de automoción, así como al mercado de distribución de recambios. Tan sólo el 1% de las ventas está directamente destinado a clientes terceros fabricantes del mercado componentes para el mercado de automoción.

1.2.5 Estrategia de negocio

La estrategia comercial de la empresa se centra en la excelencia de la producción local, utilizando los conocimientos tecnológicos proporcionados centralmente y la orientación relacionada con los procesos, para garantizar la fabricación de productos de alta calidad que cumplan con el estándar de Bosch.

La estrategia de la planta se define y revisa anualmente por parte de la dirección juntamente con los jefes de los departamentos en base a la estrategia del grupo Bosch y las unidades de negocio clientes de RBEF. Los pilares fundamentales son el liderazgo y la competencia de sus colaboradores con el foco y objetivo de asegurar el futuro de la empresa y los puestos de trabajo.

La estrategia se aplica mediante la generación y derivación de los objetivos a distintos niveles. Se realiza seguimiento de ella y de los objetivos periódicamente durante el año reportando la situación de los proyectos en la reunión de estrategia de fábrica y también a los clientes en visitas y reuniones con ellos.

RBEF garantiza una gestión dirigida a la optimización de costes, a través de una evaluación comparativa continua, el diseño de procesos, un sistema de ubicación internacional, la gestión de logística central, la centralización de compras y la aplicación de herramientas de gestión como la ingeniería industrial y la gestión de activos.

RBEF es una compañía dedicada a la investigación y desarrollo de filtros para motores de combustibles y urea de Bosch en Europa y de conectores para el inversor del motor eléctrico para vehículos eléctricos. Asimismo, trabaja como socio de ingeniería simultánea y fabricación para componentes plásticos complejos con sus clientes externos e internos y ha establecido un centro de ingeniería simultánea para el diseño, desarrollo de proceso y fabricación de piezas para el vehículo eléctrico y conectado

Los filtros fabricados por RBEF están optimizados para cumplir los requerimientos de los sistemas de ingeniería modernos: inyección de gasolina, diésel y urea para la emisión de gases.

La misión de la compañía se traduce en desarrollar filtros para el mercado de primer montaje y también para el de recambios, dentro de una amplia gama de sistemas y vehículos de combustible y urea, teniendo en cuenta los requerimientos de los vehículos y los sistemas fabricados. Para ello, su estrategia se concreta en desarrollar conjuntamente productos de filtración y de conectores para el inversor del motor eléctrico para vehículos eléctricos con el mayor nivel de satisfacción de clientes, gracias a sus altos niveles de calidad e innovación,

tratando sus productos de ingeniería con competencia y orientados a buenos resultados y participando en un negocio dinámico con la mayoría de los clientes asociados.

Visión de RBEF:

- En el marco competitivo mundial, ser un socio fiable para sus clientes a través de sus productos.
- Orientación respecto a los deseos del cliente, la calidad de los productos y el suministro puntual, para determinar el éxito en el mercado.
- La aplicación de la última tecnología y la mejora continua aseguran el progreso.
- El trabajo en equipo, con colaboradores motivados y orientado en el producto es decisivo para el éxito. Los principales factores que puede afectar al éxito y la evolución de la compañía es el aumento de la productividad para asegurar el precio de los productos comprometido y los valores económicos (control del valor añadido fundamentalmente), así como realizar ofertas competitivas para conseguir nuevos productos que aseguren la ocupación y una estructura viable para la planta.

1.3 El Grupo Bosch en la actualidad

1.3.1 Estrategia y Gestión

A través de acciones económica, ecológica y socialmente responsables, queremos mejorar la calidad de vida de las personas y asegurar las bases de vida de las generaciones actuales y futuras.

El Grupo Bosch es una empresa internacional líder en tecnología y servicios, con aproximadamente 417.900 empleados en todo el mundo (a fecha del 31 de diciembre de 2024). En el año fiscal 2024, generó ingresos de 90,3 mil millones de euros. Las actividades se dividen en cuatro áreas de negocio: Movilidad, Tecnología Industrial, Bienes de Consumo y Tecnología de Energía y Edificación. Tendencias transversales como la automatización, electrificación, digitalización y conectividad, así como el enfoque en la sostenibilidad, están moldeando cada vez más las actividades comerciales del grupo. La amplia diversificación como empresa tecnológica global fortalece la capacidad de innovación y la robustez de Bosch.

1.3.2 El Grupo Bosch de un vistazo

Con su destacada competencia en sensores, software y servicios, la empresa es capaz de ofrecer a los clientes soluciones integrales que abarcan múltiples dominios. Además, Bosch aplica su know-how en los campos de conectividad e inteligencia artificial para desarrollar y fabricar productos inteligentes, fáciles de usar y sostenibles. Bosch quiere contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas y a preservar los recursos naturales con su lema "Tecnología para la vida". Desde 2020, el Grupo Bosch es completamente neutro en CO₂ (Alcance 1 y 2)⁽¹⁾ con más de 450 ubicaciones en todo el mundo. En 2024, se compensaron las emisiones restantes de aproximadamente 531.300 toneladas de CO₂ mediante créditos de carbono. Esto representa una reducción de aproximadamente 49.600 toneladas de CO₂ o el 8,5% en comparación con el año anterior.

El Grupo Bosch incluye a Robert Bosch GmbH y sus aproximadamente 490 filiales y empresas regionales en más de 60 países. Incluyendo socios comerciales y de servicios, la red global de fabricación, desarrollo y distribución de Bosch abarca casi todos los países del mundo. La capacidad de innovación de Bosch es un factor clave para el desarrollo continuo de la empresa. A nivel mundial, Bosch emplea a aproximadamente 86.800 personas en investigación y desarrollo en 136 ubicaciones, de las cuales alrededor de 48.000 son desarrolladores de software.

La empresa fue fundada en 1886 como "Taller de Mecánica de Precisión y Electrotecnia" por Robert Bosch (1861–1942) en Stuttgart. La estructura jurídica de Robert Bosch GmbH garantiza la independencia empresarial del Grupo Bosch. Esto permite a la empresa planificar a largo plazo e invertir en importantes anticipos para el futuro. El 94% de las acciones de Robert Bosch GmbH pertenecen a la fundación sin fines de lucro Robert Bosch Stiftung GmbH. Las acciones restantes son propiedad de una empresa de la familia Bosch y de Robert Bosch GmbH. Los derechos de voto están mayoritariamente en manos de Robert Bosch Industrietreuhand KG. Más información sobre la organización del Grupo Bosch, las actividades de las áreas de negocio y la situación económica de la empresa se puede encontrar en el informe anual actual.

(1) El Alcance 1, 2 y 3 se utilizan de acuerdo con el Estándar Corporativo de Contabilidad y Reporte del Protocolo de Gases de Efecto Invernadero.

1.3.3 Gestión de la Sostenibilidad

Entendemos la sostenibilidad como el equilibrio entre las dimensiones económicas, ecológicas y sociales de nuestras actividades comerciales como parte de una gestión empresarial responsable.

Dentro del Grupo Bosch, la sostenibilidad está definida como una tarea a nivel corporativo y es coordinada por el departamento central de Sostenibilidad y EHS (Medio Ambiente, Salud, Seguridad). Las áreas de negocio persiguen los objetivos establecidos en conjunto sobre la base de una gestión sistemática de la sostenibilidad. Los contenidos, tareas y el control correspondiente están integrados en los procesos de la empresa. Las políticas internas de la empresa establecen la organización y las responsabilidades en materia de sostenibilidad y EHS dentro del Grupo Bosch.

La dirección de Robert Bosch GmbH es responsable de la sostenibilidad y EHS, y encarga a uno de sus miembros la supervisión de las correspondientes funciones organizativas y de supervisión. Los acuerdos de objetivos y las revisiones de gestión para todos los temas relacionados con la sostenibilidad son realizados por el presidente de la dirección y el miembro de la dirección responsable de sostenibilidad. La información sobre la dirección y el consejo de supervisión de Robert Bosch GmbH se encuentra en el informe anual 2024.

El máximo órgano especializado en sostenibilidad en Bosch es el Corporate Sustainability Board (CSB), bajo la dirección del presidente de la dirección de Robert Bosch GmbH y del miembro de la dirección responsable de sostenibilidad. El CSB se reúne dos veces al año, y la dirección organizativa y técnica está a cargo del departamento central de Sostenibilidad y EHS.

Los miembros del órgano incluyen al director financiero del Grupo Bosch, al miembro de la dirección de Robert Bosch GmbH responsable del sector de Movilidad, así como a los directores de los departamentos centrales responsables de Investigación y Desarrollo, Compras y Logística, Instalaciones y Construcción, Recursos Humanos, Legal, Cumplimiento, Finanzas, así como Comunicación y Relaciones Gubernamentales. Además, forman parte del órgano los directores de diversas áreas de negocio y los responsables de ciertas regiones. Si es necesario, el CSB se ampliará con más miembros. Las principales tareas del órgano incluyen la definición de la estrategia y los objetivos de sostenibilidad para el Grupo Bosch, la aprobación de actividades de sostenibilidad, la transparencia y la toma de decisiones en caso de conflictos de objetivos, el control de la implementación de la estrategia y actividades de sostenibilidad, así como la coordinación de documentos de posición grupales sobre temas de sostenibilidad.

La gestión de sostenibilidad a nivel mundial de Bosch sigue un proceso establecido centralmente, que se orienta a las definiciones de procesos estándar de la ISO, en particular a la ISO 31000. Este proceso se basa en el concepto del ciclo PDCA para la mejora continua.

1.3.4 Análisis de Materialidad

Como una empresa internacional líder en tecnología y servicios, Bosch está activa en una variedad de mercados en todo el mundo. Nuestros negocios afectan, directa o indirectamente, los intereses de diversas partes interesadas. Para conocer estos intereses y tenerlos en cuenta en nuestras actividades, buscamos activamente el diálogo con nuestras partes interesadas (ver T 02).

[T 02 Resumen de los grupos de partes interesadas, formas de diálogo y resultados ejemplares]

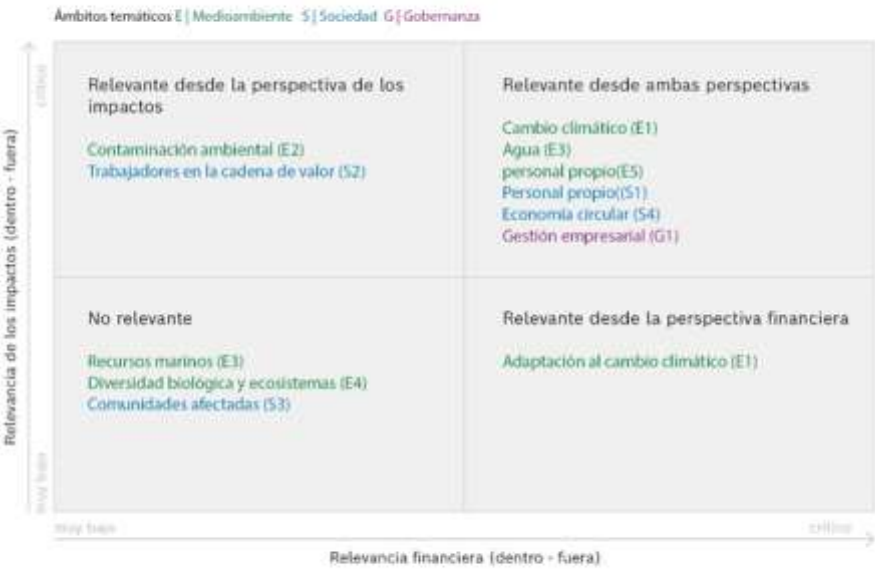
Grupos de interés	Formas de diálogo	Objetivo del intercambio	Resultados ejemplares
Empleados y representaciones de trabajadores	Conversaciones con empleados y sus representaciones, capacitaciones, encuestas, medios internos, Bosch Business Dialog	Incorporación de los puntos de vista, experiencias y expectativas	Actualización de regulaciones internas, mejoras y planes de acción, iniciativas y campañas globales
Cientas y clientes	Servicios al cliente, capacitaciones, encuestas, ferias, redes sociales	Incorporación de los puntos de vista, experiencias y expectativas	Mejoras de productos y servicios, adaptación de estrategias de mercado
Proveedores y socios	Días de proveedores, premios, capacitaciones, evaluaciones, diálogo en el marco de iniciativas del sector.	Adquisición responsable, descarbonización de nuestra cadena de suministro	Mejoras y planes de acción para aumentar el rendimiento en sostenibilidad
Inversores	Conferencias telefónicas, reuniones de analistas y conferencias para inversores	Identificación de posibles inversores y presentación de indicadores financieros y no financieros; creación de transparencia sobre los requisitos de sostenibilidad	Establecimiento de prioridades y medidas para una mejor posición en las calificaciones ESG
Asociaciones y sindicatos	Participación en comités y grupos de trabajo, membresías en iniciativas y asociaciones	Desarrollo de estándares industriales, comprensión de las opiniones de los representantes de los trabajadores	Actualización de regulaciones internas, planes de acción
Universidades e instituciones de investigación	Cooperaciones, conferencias, eventos de diálogo, ferias	Desarrollo de innovaciones, adquisición de talento	Proyecto piloto
Responsables políticos	Persona de contacto para preguntas por parte de la política; participación en comités organizados por gobiernos o	Exposición de la viabilidad tecnológica y el impacto social	Adaptación de estrategias de mercado, creación de valor y reducción de riesgos a través de Compliance

	ministerios; eventos de diálogo; reuniones individuales		
Partes interesadas locales	Conversaciones con la comunidad, visitas a la planta, donaciones	Manejo de inquietudes, preguntas y comentarios; fortalecimiento de iniciativas locales	Apoyo a iniciativas locales
Sociedad civil y ONGs	Eventos de diálogo, respuesta a consultas, cooperaciones, donaciones	Manejo de inquietudes, preguntas y comentarios; fortalecimiento de iniciativas	Apoyo a iniciativas, cooperaciones

En el marco de nuestro análisis de doble materialidad, hemos identificado en 2024 los temas de sostenibilidad que pueden tener un impacto significativo en nuestro negocio, así como en las personas y el medio ambiente. Con este enfoque, seguimos los requisitos de la Directiva de Reporte de Sostenibilidad Corporativa (CSRD) y los estándares europeos de reporte de sostenibilidad (ESRS) asociados. La evaluación abarca las actividades globales y toda la cadena de valor de Bosch. El análisis considera los resultados de nuestros procedimientos de debida diligencia establecidos, así como el intercambio con nuestras partes interesadas.

Resultados del análisis de doble materialidad

Resultados del análisis de doble materialidad



Los temas dentro de los cuadrantes están listados de acuerdo con su mención en los ESRS, por lo que no se pueden sacar conclusiones sobre la relevancia de los temas individuales a partir del orden. La representación agregada de los temas se basa en una evaluación a nivel de subtemas.

Nota al pie para el gráfico: Los temas dentro de los cuadrantes están listados de acuerdo con su mención en los ESRS; por lo tanto, no se pueden inferir conclusiones sobre la relevancia de los temas individuales a partir del orden. La representación agregada de los temas se basa en una evaluación a nivel de subtemas.

1.3.6 Estrategia de Sostenibilidad

Estamos convencidos de que la sostenibilidad puede contribuir significativamente al logro de los objetivos de crecimiento de Bosch. En este contexto, nuestro objetivo es crear continuamente situaciones de beneficio mutuo que generen éxito económico al mismo tiempo que aumentan la sostenibilidad. Nuestra imagen de objetivos de sostenibilidad, con sus seis campos temáticos, establece las prioridades estratégicas. Cada campo se concreta mediante dos actividades clave con objetivos a medio plazo formulados, cuando sea apropiado, y se desarrolla continuamente. En 2024, hemos ajustado la imagen de objetivos en base a los resultados de nuestro nuevo análisis de doble materialidad. En este proceso, los dos campos temáticos "Empleador Preferido" y "Diversidad, Igualdad e Inclusión" se integraron en la nueva dimensión "Empleados", y el aspecto "Contaminación" se incluyó en el campo temático "Salud". Además, hemos anclado los temas "Ética Empresarial" y "Protección de Datos" en la imagen de objetivos dentro de la dimensión general "Gobernanza Empresarial".

La información sobre la consecución de objetivos en los campos temáticos puede consultarse en el informe de sostenibilidad.

[G 04 Imagen de Objetivos]

Target vision: New Dimensions

Climate action

- 1 | Reducing CO₂ emissions
- 2 | Energy efficiency and renewable energies

It is Bosch's ambition to become a climate action pioneer – advancing the expansion of renewables and striving continuously for energy efficiency.

Health

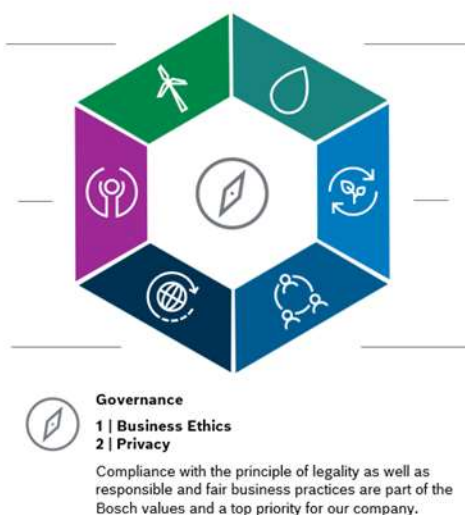
- 1 | Occupational health and safety
- 2 | Pollution and substances of concern

Bosch contributes to human health – with innovative products and services and by ensuring that people and the environment do not come to harm through its production processes.

Human rights

- 1 | Responsibility
- 2 | Transparency

Bosch takes on responsibility and is sensitive to human rights being respected – along the entire value chain.



Water

- 1 | Water scarcity
- 2 | Water quality

For Bosch, water is a resource to be treated sparingly. Regions in which water is scarce are a special concern.

Circular economy

- 1 | Materials efficiency
- 2 | Second life

Bosch is reducing its ecological footprint and striving to create social benefit. In this endeavor, Bosch takes its lead from the circular economy principle.

People

- 1 | Employer of Choice
- 2 | Diversity, Equity and Inclusion

Attractive working conditions qualify Bosch as an Employer of Choice. Diversity, Equity and Inclusion are key to long term success in business.

Governance

- 1 | Business Ethics
- 2 | Privacy

Compliance with the principle of legality as well as responsible and fair business practices are part of the Bosch values and a top priority for our company.

Nuestras actividades de sostenibilidad se enfocan en toda la cadena de valor, desde la adquisición de materiales y bienes, pasando por la producción en las instalaciones de Bosch, hasta la fase de uso del producto y más allá ("Fin de Vida").

Estamos comprometidos con el principio de legalidad y consideramos que el respeto por los valores y normas sociales es fundamental para el éxito de la empresa. Temas como la protección del clima, la economía circular y el agua ofrecen además oportunidades para una diferenciación positiva en la competencia. Productos que son energéticamente eficientes o que ahorran agua son ejemplos de esto, al igual que el uso de materiales reciclados en la producción. Así, nuestra aspiración de

"Innovación para tu vida" se hace tangible: los productos de Bosch deben entusiasmar a las personas, mejorar su calidad de vida y contribuir a la conservación de los recursos naturales.

Los KPIs que recopilamos en preparación para la taxonomía de la UE (ingresos, gastos de inversión, gastos operativos) están correlacionados con indicadores no financieros como las emisiones de CO₂ durante el uso del producto. Bosch estará obligado a reportar según la taxonomía de la UE. Actualmente, nos estamos preparando intensamente para ello y ya estamos utilizando los conocimientos adquiridos de manera estratégica. La transparencia de la taxonomía de la UE nos permite evaluar el proceso de transformación de nuestro negocio hacia los objetivos ambientales de la UE y gestionar el desarrollo de nuestro portafolio a través de los KPIs correspondientes.

1.3.7 Compromiso y Colaboración

Queremos contribuir de manera relevante a abordar los desafíos sociales globales y, por esta razón, estamos comprometidos en numerosas iniciativas. Desde 2004, Robert Bosch GmbH es miembro del Pacto Global de las Naciones Unidas y se adhiere a sus principios universales en materia de derechos humanos, normas laborales, protección del medio ambiente y lucha contra la corrupción. Con este informe, cumplimos con la obligación de informar sobre los avances relevantes en 2024 en estas áreas. Bosch también es miembro fundador de la Red del Pacto Global de la ONU en Alemania e, a través de membresías, estamos activos en una variedad de otras iniciativas relacionadas con la sostenibilidad, como desde 1995 como miembro corporativo de Transparency International e.V. Alemania. Además, participamos en la junta directiva de econsense – Foro de Desarrollo Sostenible de la Economía Alemana e.V.

Bosch también apoya los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, adoptados en 2015. Para ello, alineamos nuestras actividades de sostenibilidad regularmente con los 17 ODS.

1.3.8 Compromiso Social

Nos consideramos parte de la sociedad y nos comprometemos más allá de los límites de nuestras propias actividades comerciales. Así, apoyamos con nuestras donaciones principalmente iniciativas en las siguientes áreas:

- **Vida Sostenible:**

Proyectos comunitarios para promover la protección del clima en la vida cotidiana.

- **Educación para el Mundo de Alta Tecnología:**

Proyectos para desarrollar competencias para la transformación tecnológica en niños y jóvenes socialmente desfavorecidos.

- **Cohesión Social:**

Proyectos para fortalecer la democracia y la tolerancia, especialmente en las ubicaciones de Bosch.

1.3.9 Ayuda Inmediata en Caso de Desastres:

Donaciones a organizaciones de ayuda y a personas en el lugar, especialmente cuando las áreas de influencia de las localizaciones de Bosch se ven afectadas.

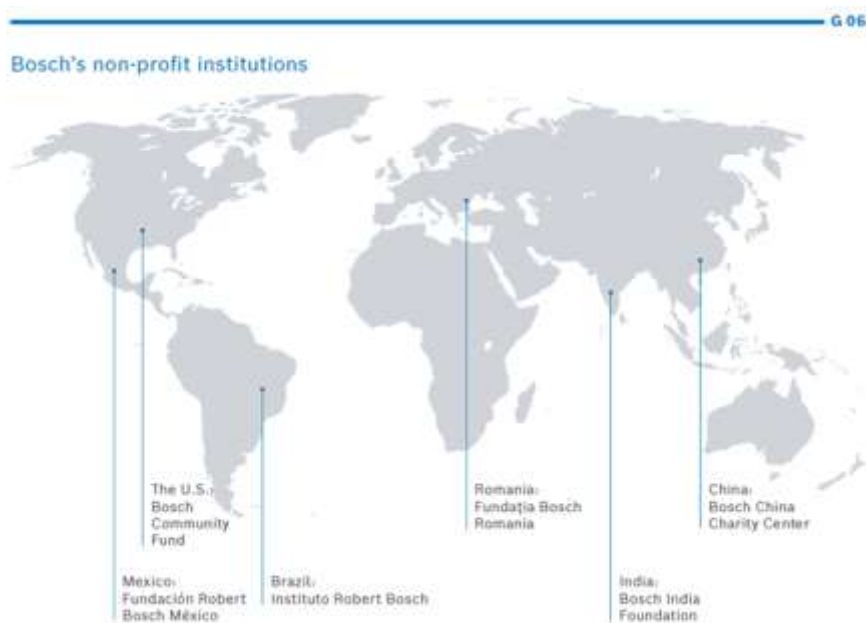
Nuestro compromiso social en forma de donaciones se lleva a cabo a través de las respectivas unidades de negocio en los países. En el año del informe, el Grupo Bosch donó un total de 25,8 millones de euros (año anterior: 26,6 millones de euros) para fines benéficos; las donaciones en especie están incluidas en esta cifra. Las políticas internas de la empresa establecen principios, criterios de revisión y responsabilidades para ello. Dependiendo del monto, las direcciones de las unidades de negocio o los miembros de la dirección de Robert Bosch GmbH deciden sobre la concesión de donaciones. Todos los procesos de donación deben documentarse por escrito. Los responsables también mantienen un registro anual de donaciones accesible para fines de auditoría, que incluye al menos información sobre el grupo receptor y el monto de la donación, así como una justificación para la donación y la confirmación de recepción.

Un enfoque de las actividades de donación a nivel mundial en 2024 se centró en la ayuda inmediata en caso de desastres, especialmente en los servicios de ayuda para las víctimas de las catastróficas inundaciones en España en otoño. Para abordar las consecuencias de la inundación, Robert Bosch GmbH donó 500.000 euros a la Cruz Roja Alemana. Otra donación de 50.000 euros fue destinada directamente por Bosch en España a las comunidades más afectadas. Además, se enviaron paquetes de apoyo de varias unidades de negocio de Bosch para aliviar la situación de los afectados en las áreas inundadas.

Bosch se compromete en muchos de sus localizaciones no solo financieramente, sino también con el compromiso voluntario de los empleados locales. En algunos países, instituciones benéficas creadas específicamente implementan el compromiso social. Estas instituciones suelen estar activas en el entorno de las localizaciones y tienen enfoques específicos para cada país.

Independientemente de la empresa, la fundación benéfica Robert Bosch Stiftung GmbH se compromete a nivel mundial con la sociedad, promoviendo o llevando a cabo proyectos innovadores y ejemplares.

[G 06 Instituciones Benéficas de Bosch]



1.4 Gestión corporativa y compliance

En Compliance tanto el principio de legalidad, como una conducta empresarial responsable y justa, son componentes de los valores de Bosch y un mandato primordial para nuestra empresa.

1.4.1 Compliance

Compliance se refiere a la observancia de disposiciones y normas legales y corporativas. El sistema de gestión de Compliance global (CMS) es una parte integral de las medidas para implementar la gobernanza corporativa en el Grupo Bosch y abarca estructuras y procesos para asegurar organizativamente Compliance. Se basa en el estándar IDW PS 980 y está descrito en una regulación interna.

Además de Compliance basado en reglas, continuamos desarrollando un enfoque basado en valores. El objetivo es que los empleados no solo entiendan el comportamiento orientado a valores como una obligación, sino que actúen de manera conforme a las normas por iniciativa propia. El CMS está orientado de manera preventiva y debe alentar a todos los empleados del Grupo Bosch a reconocer y reaccionar adecuadamente ante riesgos y violaciones de Compliance de manera temprana. De este modo, buscamos reducir los riesgos para el Grupo Bosch, sus empleados y sus órganos, al mismo tiempo que protegemos y mantenemos la reputación del Grupo Bosch, que es la base de la confianza de nuestros clientes y socios comerciales.

BSH Hausgeräte GmbH cuenta con un sistema de gestión de Compliance independiente, que también se basa en la metodología del IDW PS 980 y es respaldado por una organización global de Compliance propia.

Además, contamos con el certificado expedido por Autocontrol que acredita a Bosch como entidad comprometida con la ética y la responsabilidad social.

1.4.2. Organización y regulaciones

La dirección de Robert Bosch GmbH ha delegado la responsabilidad de implementar la gobernanza corporativa en temas de Compliance a departamentos centrales específicos, conocidos como responsables de Compliance. Estos implementan la gobernanza corporativa para su área de Compliance asignada en todo el Grupo Bosch, considerando las directrices del sistema de gestión de riesgos y del sistema de control interno.

El Comité de Compliance apoya la implementación del CMS del Grupo Bosch y coordina los temas de Compliance. Además, participa en el desarrollo basado en riesgos del CMS. El Comité de Compliance está compuesto por los líderes de los departamentos centrales de gestión de Compliance, legal, auditoría interna, recursos humanos, gestión de riesgos y gestión de calidad. Un comité de sanciones decide sobre las recomendaciones de medidas disciplinarias en casos significativos de Compliance.

El presidente del Comité de Compliance es el Chief Compliance Officer. Él también dirige el departamento central de gestión de Compliance, que es responsable del área de anticorrupción, así como de la seguridad de la información y la protección de datos, y es responsable de elementos clave del CMS del Grupo Bosch (por ejemplo, formaciones de Compliance, operación y desarrollo del sistema de información de Bosch, recepción de información sobre conductas indebidas y realización de investigaciones internas). El Chief Compliance Officer informa, tanto de manera regular como ad hoc, al miembro de la dirección de Robert Bosch GmbH responsable de Compliance. Se elabora un informe escrito completo una vez al año. Si es necesario, el Chief Compliance Officer también puede dirigirse directamente al presidente del consejo de supervisión.

El comité de auditoría del consejo de supervisión discute al menos una vez al año con la dirección la adecuación y efectividad de los sistemas de gobernanza y recibe informes sobre los riesgos significativos y los asuntos de Compliance relevantes. También se abordan las medidas para ajustar y desarrollar los sistemas de gobernanza corporativa.

En las regiones del Grupo Bosch, se han establecido oficinas de Compliance como parte del departamento central de gestión de Compliance. Su tarea es, entre otras, apoyar a las regiones en el Compliance de sus obligaciones en el marco del CMS y llevar a cabo investigaciones internas. Para ello, cuentan con un amplio derecho de información y auditoría, son independientes en el ejercicio de sus funciones y solo están sujetos a las instrucciones del departamento central de Compliance. En Alemania, los departamentos de negocio son apoyados directamente por el departamento central de gestión de Compliance, y las investigaciones internas son realizadas por una unidad organizativa independiente del departamento central de Compliance.

La implementación de la gobernanza corporativa en el marco del CMS es revisada en auditorías internas por la auditoría interna central. Además, también controlamos nuestro CMS en relación con auditorías y consultorías externas. Utilizamos los resultados para desarrollar y optimizar nuestro CMS.

1.4.3. Auditorías de Compliance basadas en riesgos

Realizamos análisis globales de riesgos de corrupción y de derecho de la competencia de manera regular. En 2024, repetimos el análisis y lo complementamos con la evaluación de riesgos relacionados con el blanqueo de capitales.

El análisis de riesgos abarcó 258 entidades legales, seleccionadas según ciertos criterios como el número de empleados, ingresos y específicos indicadores de riesgo (por ejemplo, el índice de percepción de la corrupción actual en el sector público de Transparencia Internacional). Además, realizamos análisis más profundos en regiones y filiales seleccionadas.

Evaluamos los resultados e iniciamos las medidas correspondientes, que se implementarán en 2025. Estas incluyen, por ejemplo, actividades para aumentar la sensibilidad de los empleados ante riesgos específicos, capacitaciones complementarias para grupos objetivo-específicos o revisiones aleatorias de Compliance de regulaciones y procesos. Utilizamos una base de datos central para documentar y hacer seguimiento de las medidas. Para 2025, planeamos desarrollar y digitalizar aún más nuestro enfoque técnico y sustancial.

También sometemos a nuestros socios comerciales a auditorías de Compliance estandarizadas y basadas en riesgos de manera regular. Esto incluye tanto a clientes como a proveedores, objetivos de adquisición y fusión potenciales, así como posibles socios en la creación de empresas conjuntas.

La profundidad y el alcance de la auditoría dependen de varios factores, como el tipo de relación comercial. También pueden influir las estructuras corporativas y personales. La auditoría abarca especialmente violaciones de disposiciones legales y regulatorias, así como como leyes penales, regulaciones ambientales y derechos humanos. Para ello, recurrimos a información de acceso público. Los resultados se evalúan según un proceso establecido; si es necesario, se definen e inician las medidas correspondientes. El espectro de posibilidades varía desde una auditoría más profunda hasta la terminación de la relación comercial o del proyecto. En 2024, desarrollamos técnicamente nuestros procesos de auditoría de socios comerciales y preparamos la sustitución de la solución de TI existente por un nuevo sistema en 2025. Esto fortalece nuestro enfoque basado en riesgos y aumenta aún más la eficiencia de las auditorías.

La sociedad matriz del grupo Bosch en España, es auditada por un tercero independiente desde 2020, garantizando con ello que el sistema de gestión de Compliance Penal de esta sociedad está de acuerdo con la norma UNE 19601; 2017.



1.4.4 Códigos de Conducta

En 2024, revisamos completamente nuestro Código de Conducta Empresarial y lo publicamos nuevamente como Código de Conducta. En este proceso, se tuvieron en cuenta no solo desarrollos legales, sino también resultados de estudios de referencia y expectativas de los usuarios.

Con el nuevo documento, todos los empleados de Bosch tienen a su disposición una guía para un comportamiento ético, legal y orientado a valores. El Código de Conducta establece reglas de comportamiento fundamentales en la empresa y proporciona orientación sobre temas como la aceptación de regalos o cómo evitar un conflicto de intereses. Además, el Código de Conducta también describe nuestra responsabilidad hacia la sociedad, por ejemplo, en relación con el respeto a los derechos humanos. Los principios del Código de Conducta están concretados en otras regulaciones centrales, así como en regulaciones locales, donde también nos posicionamos claramente en contra de la competencia desleal.

El Código de Conducta está disponible para los empleados en forma de folleto en más de 30 idiomas y fue comunicado a todos los empleados a nivel mundial en el marco de la carta de inicio de año del presidente de la dirección de Robert Bosch GmbH. Todos los empleados fuera de convenio colectivo deben confirmar que han tomado conocimiento del documento. Además de la versión completa, también hay una versión resumida que resume los mensajes clave. Asimismo, el Código

de Conducta se ofrece a las partes interesadas internas y externas en línea como descarga en PDF y como sitio web con información adicional.

Además, hemos creado una nueva política para la prevención de la corrupción, que sirve como regulación general para regulaciones de Compliance más específicas sobre el tema de anticorrupción, especialmente con un enfoque en regalos e invitaciones, patrocinio, donaciones, rotación de personal y conflictos de interés. Al mismo tiempo, hemos revisado fundamentalmente nuestras directrices en relación con los regalos. Por ejemplo, en Alemania, la aceptación y concesión de regalos hasta un límite de valor de 50 euros brutos por año y receptor se permite sin necesidad de autorización adicional. Además, hemos estandarizado las directrices para ciertos casos recurrentes y regulado los límites de valor y las condiciones de aprobación. Dependiendo de la legislación local, pueden aplicarse otras directrices y límites de valor diferentes a los de Alemania. Los llamados "pagos de aceleración", es decir, pagos a funcionarios para que realicen acciones legales más rápidamente, siguen estando expresamente prohibidos en todo el mundo. Las regulaciones entrarán en vigor en 2025 y estarán acompañadas de formaciones correspondientes.

Dado que nos importa el comportamiento responsable y legal más allá de nuestras fronteras empresariales, hemos formulado claramente nuestras expectativas en nuestro código de conducta para socios comerciales. Con esto, obligamos a los proveedores del Grupo Bosch a cumplir con los principios relacionados con los derechos humanos y el medio ambiente, así como a establecer procesos de diligencia debida adecuados y a transmitir estas expectativas a sus propios proveedores. Este código se entrega a todos los proveedores al inicio de la relación comercial y, en general, es parte integral del contrato a través de una referencia en las condiciones de compra.

1.4.5 Formaciones en Compliance

A través de diversas capacitaciones y medidas de comunicación, sensibilizamos a nuestra fuerza laboral sobre cuestiones de Compliance. El programa de formación en Compliance se imparte a nuestros empleados a través de entrenamientos basados en la web (WBT), eventos presenciales o seminarios web, o mediante documentos correspondientes (ver T 11). Para ciertos grupos seleccionados basados en riesgos, la participación es obligatoria, como es el caso de los empleados fuera de convenio debido a su responsabilidad especial como profesionales o líderes, así como para muchos otros empleados en áreas seleccionadas o en funciones especiales. Los contenidos de la formación deben repetirse regularmente, generalmente en intervalos de dos a tres años. Nuestras capacitaciones se desarrollan regularmente y se actualizan en función de nuevos contenidos y desarrollos, así como del feedback de los participantes.

Además de nuestros propios empleados, también se pueden capacitar, respetando las regulaciones laborales, sociales y fiscales, a personas que no son empleados de Bosch. Esto incluye, entre otros, empleados de contratistas o empresas asociadas.

Las formaciones mínimas de Compliance actualmente en curso se han completado más de un millón de veces. Con la nueva formación básica en Compliance sobre el Código de Conducta, todos los empleados deben completar al menos una formación obligatoria en Compliance.

Para hacer seguimiento de la participación en las capacitaciones mínimas de Compliance, hay un panel de control disponible que también refleja el feedback de los participantes, lo que permite un desarrollo cualitativo de las mismas. Se realiza un seguimiento especial para asegurar que las

capacitaciones se completen a tiempo. Si las formaciones están atrasadas, se envían recordatorios automatizados a los empleados, líderes y socios de recursos humanos sobre la finalización pendiente de las capacitaciones.

En 2024, el programa de formación en Compliance se amplió con cuatro nuevas capacitaciones. En el área de derecho contable, se introdujo obligatoriamente el WBT "Límites de valor para aprobaciones internas" para todos los empleados con responsabilidades de liderazgo. También se introdujo una información obligatoria sobre la prevención del lavado de capital. Además, el área existente de derecho aduanero y de control de exportaciones se amplió con dos medidas de formación sobre control de exportaciones y sanciones.

Compliance en Bosch también es una parte integral de la evaluación anual de los empleados. Los empleados confirman activamente en el formulario de evaluación que han tomado conocimiento del Código de Conducta y de las normas internas relevantes para ellos y que actuarán de acuerdo con ellas.

1.4.6 Sistemas de Información

En caso de sospecha de conducta indebida dentro del Grupo Bosch o en sus proveedores, los empleados, socios comerciales y otros terceros pueden presentar una irregularidad a través del sistema de información del Grupo Bosch. Las ONG también pueden comunicarse con nosotros en cualquier momento. Los avisos se aceptan, incluso de forma anónima, a través de la herramienta de TI correspondiente, por correo electrónico o por teléfono.

El sistema de información de Bosch, con sus puntos de contacto, está disponible en varios idiomas. Se informa activamente a los empleados y clientes sobre la posibilidad de presentar inquietudes. Además, instamos a nuestros proveedores a informar a sus empleados sobre el sistema de información de Bosch y a proporcionarles la información correspondiente. El objetivo es facilitar la presentación de irregularidades para todos los grupos objetivo y garantizar la máxima accesibilidad. Todas las inquietudes se procesan de manera independiente, imparcial, sin instrucciones, cuidadosa y confidencial. El principio de objetividad y la protección de los informantes son de suma importancia. Nuestro reglamento de procedimientos detalla los diferentes canales, así como los principios y el proceso de manejo de las inquietudes.

1.4.7 Procedimiento de los Sistemas de Información

Tras la recepción de una inquietud, esta debe ser examinada de inmediato, se debe confirmar la recepción (si existe un canal de comunicación) y el caso debe ser asignado al departamento correspondiente para su posterior tratamiento. Si hay suficientes indicios de una violación de normas externas legalmente vinculantes, del Código de Conducta u otras regulaciones internas, el caso se clasifica como un caso de cumplimiento que debe ser investigado de inmediato.

Si durante las investigaciones internas se confirma una violación de las normas de cumplimiento, esta debe ser corregida de inmediato. Además, se deben tomar medidas adecuadas para evitar futuras violaciones de este tipo. La realización de investigaciones internas debe llevarse a cabo con estricto respeto a los límites legales existentes, especialmente en lo que respecta a la protección de datos, y teniendo en cuenta la cultura de cumplimiento (por ejemplo, la presunción de inocencia).

Si se identifica una debilidad en el proceso que favorece violaciones de las normas de cumplimiento, se debe informar a las partes responsables y tomar las medidas correctivas necesarias. Cualquier forma de represalia, especialmente consecuencias laborales negativas y su amenaza hacia las personas que presentan avisos, está prohibida.

La efectividad de los canales de información es asegurada por el proveedor externo del sistema de información y por Bosch mediante medidas adecuadas. Esto incluye la realización de pruebas de efectividad de acuerdo con las regulaciones de protección de informantes y la consideración de inquietudes de usuarios internos y externos en la operación, mantenimiento y desarrollo del procedimiento.

Al presentar una irregularidad, se pregunta al informante cómo se enteró del sistema de información. Las dificultades o posibilidades de mejora en la presentación de inquietudes se tienen en cuenta tanto en el desarrollo continuo del sistema como en el marco de la prueba de efectividad.

Para aumentar la visibilidad y el uso del sistema de información y fortalecer la confianza en las investigaciones internas, nos dirigimos a nuestros empleados a través de varios canales de comunicación interna. En 2024, a través de la campaña corporativa "¡Tolerancia Cero a la Discriminación, Acoso y Bullying! Actúa ahora. ¡No te lo calles!" proporcionamos información adicional sobre temas específicos y, en particular, destacamos el sistema de información.

En 2024, se registraron 1.910 inquietudes a través de los sistemas de información (año anterior: 1.528). A lo largo de los años, el número de informaciones recibidas ha aumentado continuamente. Atribuimos este desarrollo principalmente a las amplias medidas de cumplimiento y al aumento de la sensibilización sobre temas de cumplimiento.

1.4.8 Representación de intereses políticos

Como empresa tecnológica de alcance mundial, nos sentimos responsables de aportar nuestro conocimiento técnico para el bienestar de la sociedad y de mostrar soluciones concretas para los desafíos sociales actuales. En este contexto, participamos en el proceso de formación de opinión política, por ejemplo, en asociaciones y en diversos foros sociales. Este compromiso está respaldado por nuestra aspiración de "Innovación para tu vida". En el Informe de Sostenibilidad 2024 encontrará información sobre los principales temas y actividades de la representación de intereses políticos.

1.4.9 Organización y regulaciones

La responsabilidad de la representación de intereses políticos en Bosch está establecida por una política interna de la empresa. Las relaciones gubernamentales del Grupo Bosch están ubicadas en un departamento central correspondiente, junto con la comunicación corporativa a nivel grupal. Las actividades incluyen, entre otras, la representación de los intereses empresariales en la política, asociaciones y organizaciones; siguen el objetivo de poner a disposición nuestro conocimiento tecnológico en procesos regulatorios, fortalecer la reputación de la empresa, construir confianza y relaciones, y apoyar el éxito comercial de la empresa.

El departamento de relaciones gubernamentales, con sede en Berlín, opera oficinas en todo el mundo. Un total de 49 empleados representan los intereses políticos del Grupo Bosch ante

instituciones, ministerios, gobiernos, parlamentos y la sociedad. Reciben capacitación sobre derecho de la competencia en intervalos de tres años como parte de una capacitación mínima en compliance .

1.4.10 Transparencia como principio

La transparencia es un principio central para la representación de intereses políticos de Bosch. Desde esta comprensión, la empresa está registrada en los registros de transparencia relevantes en todo el mundo, como en EE. UU., Alemania o a nivel de la Unión Europea. Las inscripciones reflejan, dependiendo de la legislación correspondiente, el alcance y el contenido de la representación de intereses políticos.

1.4.11 A Simple Vista

Bajo estos números de identificación, Bosch está registrado en los registros de transparencia relevantes:

Registro de Lobby de Alemania:

- Robert Bosch GmbH: R000999
- Bosch Thermotechnik GmbH: R003224
- Bosch Healthcare Solutions GmbH: R004462

Registro de Transparencia de la UE:

- Robert Bosch GmbH: 8999533555-91
- Bosch Thermotechnology GmbH: 269619148071-01
- BSH Hausgeräte GmbH: 416456120129-02

Divulgación de Lobby en EE. UU.:

- Robert Bosch LLC: Senate ID# 40008054-12; House ID# 401320000

1.4.12 Reglas transparentes en el entorno político

El marco para la interacción con políticos en Bosch está establecido por regulaciones internas de la empresa. Estas regulaciones establecen el comportamiento correcto, por ejemplo, antes de una elección, durante visitas a las instalaciones de Bosch o en el contacto de empleados de Bosch con representantes y miembros de los órganos políticos de la UE. Además, se regula cómo cumplir con los requisitos del registro de transparencia de la UE y de qué manera Bosch participa en las consultas de la UE.

Las donaciones en el trato con terceros también están reguladas internamente. Solo pueden ofrecerse, concederse o aceptarse bajo estricta observancia de numerosos requisitos. Nuestras reglas son especialmente restrictivas en relación con las personas que ocupan cargos públicos. Aquí se debe asegurar que se excluya cualquier apariencia de influencia y que se cumplan las regulaciones internas de las autoridades. Si la legislación local en algunas regiones requiere regulaciones más estrictas o específicas, estas deben ser emitidas y cumplidas.

Desde 2021, en Alemania no realizamos más donaciones a partidos políticos, sino que participamos en foros de diálogo económico de los partidos CDU, CSU, SPD, FDP y Bündnis 90/Die Grünen. Con estas membresías, buscamos un apoyo financiero continuo adecuado y un intercambio de contenido valioso para todas las partes involucradas. Para donaciones fuera de Alemania, las organizaciones regionales son responsables, pero las donaciones a partidos deben ser presentadas para decisión al presidente de la dirección de Robert Bosch GmbH. En 2024, no se presentaron solicitudes correspondientes a él.

1.5. Gestión de riesgos en Robert Bosch España Fábrica Aranjuez, S.A.U.

RBEF realiza un análisis de los riesgos asociados a su actividad y los puestos de trabajo. La gestión de dichos riesgos permite establecer un marco de control interno y velar por el futuro de la sociedad y sus trabajadores. De esta manera se puede realizar la correspondiente prevención, evaluación y seguimiento de los factores de riesgo identificados.

Tipo	Descripción	Relación materialidad	Probabilidad	Temporalidad	Medios para mitigar el riesgo
Riesgos del entorno	RBEF opera en un entorno de alta competitividad industrial; de no competir satisfactoriamente, se producirían consecuencias adversas para el negocio.	Industria 4.0, Captación de perfiles especialistas en nuevas tecnologías, Innovación y sugerencias, mejora continua	Alta	Medio Plazo	El Grupo Bosch invierte en investigación y desarrollo con el fin de poder competir en este entorno. La apuesta por la innovación, así como el aseguramiento del know-how a través de la formación y la contratación de profesionales deben ser una estrategia permanente para el aseguramiento de la competitividad.
	La propiedad industrial es un activo clave para RBEF. Una eficaz protección de la misma es crítica a la hora de asegurar un retorno razonable de la inversión en I+D.	Compliance e integridad, Industria 4.0, Innovación y sugerencias, mejora continua	Baja	Largo Plazo	El Grupo Bosch cuenta con una rigurosa política de patentes y con un sistema para la gestión del ciclo de vida de las patentes, con departamentos de patentes que revisan regularmente la situación de las patentes en

Riesgos operativos					coordinación con el departamento de asuntos regulatorios. Asimismo, se vigila la posible infracción de las mismas por parte de otras compañías, de forma que si fuera necesario se iniciasen acciones legales.
	El sector componentes para la industria del automóvil es un sector altamente regulado. Se regulan los requisitos relativos a la fabricación del producto, la validación técnica de los estándares de producción, e incluso se regula la comercialización del mismo. Estas exigencias se están incrementando en los últimos tiempos y se espera continúe esta tendencia.	Estrategia de Calidad, Compliance e integridad, Industria 4.0, Innovación y sugerencias, mejora continua	Alta	Medio Plazo	El Grupo, para contrarrestar el riesgo procedente de continuos y nuevos requisitos legales y regulatorios, toma sus decisiones y diseña los procesos de negocio, basándose en un exhaustivo análisis de estas materias proporcionado por los propios expertos internos del Grupo.
	Presión en los precios de los productos. Una vez comercializados los productos, éstos se pueden ver afectados por la entrada de nuevos competidores.	Industria 4.0, Estrategia de Calidad	Alta	Medio Plazo	El Grupo mantiene el compromiso de inversión en investigación y desarrollo de manera que nuevos productos entren en la cartera del Grupo y supongan un reemplazo de los existentes.
	Precios de materiales y servicios. Las desviaciones en los precios de sus valores esperados, así como una estrategia de la organización para la compra de materiales, suministros y servicios, exponen a la organización a costes de producción excesivos o pérdidas por mantenerlos en inventarios.	Desarrollo colaboradores , Industria 4.0	Media	Corto Plazo	El Grupo Bosch realiza una gestión de revisión continua y centralizada de precios y calidades de suministros dirigida a garantizar costes competitivos y sinergias a partir de volúmenes globales.

	El no proveer de un ambiente de trabajo seguro para los trabajadores expondría al Grupo a importantes costes humanos y económicos.	Seguridad en el puesto de trabajo	Baja	Corto Plazo	El Grupo ha implantado el Sistema de Prevención de Riesgos Laborales, sobre el que se realizan auditorías periódicas de cumplimiento de sus normas. La Sociedad tiene contratados seguros de accidentes y responsabilidad civil.
	Los riesgos ambientales pueden exponer a las compañías a pasivos potencialmente significativos. La mayor exposición es derivada de posibles reclamaciones de terceras partes por daños o perjuicios en las personas, propiedades o sobre el entorno, causados por contaminación de diversos tipos.	Eficiencia energética, consumo CO ₂ , Agua, Reporting de Sostenibilidad,	Baja	Largo Plazo	RBEF cuenta las certificaciones y herramientas de gestión para el control sistemático del nivel de interacción de las actividades y procesos desarrollados por las compañías del entorno, con el objetivo de lograr mejoras en el desempeño ambiental y la minimización del impacto. La citada sistemática de gestión ambiental es anualmente auditada por empresas certificadoras independientes.
	El Grupo destina una cantidad sustancial de recursos a la investigación y desarrollo de nuevos productos. Como consecuencia de la duración del proceso de desarrollo, de los desafíos tecnológicos y de la intensa competencia, no se puede asegurar que todos los compuestos actualmente en desarrollo y los que se vayan a desarrollar en el futuro alcancen el mercado y logren el éxito comercial.	Industria 4.0, Estrategia de Calidad, Innovación y sugerencias, mejora continua	Alta	Largo Plazo	Para asegurar al máximo posible el uso eficaz y eficiente de los recursos, el Grupo ha puesto en marcha una estructura de trabajo transversal entre los diferentes departamentos, grupos de trabajo por proyectos y sistemas de reporte para monitorizar internamente los proyectos de investigación y desarrollo.
	Si los flujos de información interna del Grupo no funcionan correctamente, puede	Compliance e integridad, Innovación y sugerencias,	Media	Corto Plazo	Existe una estructura funcional que permite establecer esos canales

Riesgos de información	haber riesgo de falta de alineación con las estrategias y riesgo de toma de decisiones erróneas o fuera de tiempo.	mejora continua			de información entre departamentos.
	Los fallos en mantener un acceso adecuado a los sistemas de información (datos o programas) pueden resultar en conocimientos no autorizados, en acceso no autorizado a los datos o entrega inoportuna de la misma y uso indebido de información confidencial.	Compliance e integridad, Innovación y sugerencias, mejora continua	Alta	Corto Plazo	Debido a los continuos avances tecnológicos el Grupo Bosch va adecuando las políticas de seguridad física y jurídica, vinculadas a los sistemas de información y comunicación.
	La falta de disponibilidad de información importante, en el momento en que es necesaria, puede afectar adversamente a la continuidad de los procesos y operaciones críticas de la organización, así como a la toma de las decisiones adecuadas.	Compliance e integridad, Innovación y sugerencias, mejora continua	Alta	Largo Plazo	El Grupo dispone de varios Centros de Proceso de Datos que utilizan, en la medida de lo posible, las mismas tecnologías con el fin de simplificar al máximo la diversidad tecnológica y compartir servicios, en lo relativo a seguridad, soporte y mantenimiento. El acceso a la información está individualizado y controlado por tecnologías actuales, disponiéndose además de sistemas redundantes y de tolerancia a fallos en los sistemas considerados críticos para el desarrollo del negocio, así como de procedimientos para restaurar dichos sistemas en el menor tiempo posible. La integridad de la información está en todo caso garantizada mediante sistemas de respaldo y copias de seguridad.

Riesgos financiero s	Los riesgos financieros se encuentran descritos en los Estados Financieros.
-----------------------------	---

Los riesgos comentados no se dieron lugar durante el 2024.

1.5.1 Prevención de Riesgos Ambientales

Con el fin de minimizar los riesgos ambientales y promover mejoras que contribuyan a mejorar los Apectos Ambientales que puedan verse afectados por la actividad de RBEF, todos los años se realizan inversiones y gastos. Algunos de ellos, cómo la compra de energía verde y bonos de CO2 tienen un objetivo 100% medioambiental y otros no siendo la finalidad 100% medioambiental si contribuyen a mejoras o eliminación de riesgos.

Estos son los gastos e inversiones en Medioambiente en 2024. Aunque en 2024, la división a la que pertenece RBEF paralizó muchas inversiones y no han sido tan cuantiosas como en años anteriores.

Documento de Control de Costes Medioambientales				Dpto: RBEF/HSE – CTG		Firma:		Periodo: 2024			
								Fecha: 10/02/25			
Concepto	Gastos corrientes (importe)	Inversiones (importe)	Cargos (marcar con una X)								Observaciones
			1. Formación ambiental	2. Aire	3. Agua	4. Ruido	5. Residuos	6. Suelo y acuíferos	7. Naturaleza y paisaje	8. Otros	
Auditoria y asesoramiento externo.	6.992€	–	X							X	ISO, Auditoria legal. Consultoría
Acondicionamiento almacenes/minimización derrames/señalización.	4.892€	3.919€						X			Contenedores, bandejas. Separador
Acondicionamiento y mantenimiento zonas verdes y exteriores.	16.025€	–							X		Jardines
Control atmósfera / mantenimiento emisiones / sustitución de disolventes	5.470€	409€		X			X				Control, aspiración. Ultrasonido
Control / protección contaminación de suelos.	44.316€	–						X			Control y mediciones
Control vertidos. Aguas residuales	5.264€	–			X			X			Control. Informe agua y limpieza
Control de contaminación acústica y molestias al vecindario.	1.474€	2.671€				X					Aislamientos acústicos
Detección y protección contra incendios.	43.868€	153.918€		X				X		X	Mantenimiento PCI y nuevos rociadores
Eliminación/sustitución contaminantes y residuos	12.586€						X	X			Trapos y cambio de resina
Formación medioambiental	–	–	X								
Gestión residuos	89.621€	–					X				Residuos
Reducción consumo de agua	–	–			X				X		
Reducción consumo energético / CO ₂	55.849€	89.904€								X	Bonos CO ₂ . Analizadores. Postes carga. Nuevos compresores y secadores
TOTAL	286.356€	250.821€		X						X	

1.6 KPIs de RBEF

Principales KPIs	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024
Número de empleados	546	535
Emisiones de CO ₂	1.026 Tn	1.129 Tn

Consumo energético	16.813 MWh	17.189 MWh
--------------------	------------	------------

* Los alcances 1, 2 y 3 se utilizan aquí de acuerdo con el Estándar Corporativo de Contabilidad y Reporte del Protocolo de gases de efecto invernadero. Hemos tenido en cuenta los efectos del CO₂ y de otros gases de efecto invernadero, así como de sustancias relevantes para el clima, en la medida en que sean relevantes para el análisis. Para permitir la comparabilidad entre el impacto climático de los distintos gases de efecto invernadero y las sustancias relevantes para el clima, las emisiones se presentan en equivalentes de CO₂. Para facilitar la lectura, utilizamos los términos CO₂ y equivalentes de CO₂ como sinónimos.

2 Medioambiente

2.1 Política medioambiental y gestión ambiental en RBEF

Para el desarrollo de su actividad, RBEF consume electricidad verde procedente de un suministrador de energía externo. El contrato de suministro eléctrico incluye la garantía de que toda la energía es de fuentes renovables. Como consecuencia de la naturaleza industrial del proceso, la reducción del impacto medioambiental asociado al mismo se subraya como uno de los objetivos de la gestión.

Durante los últimos años, se han adaptado los procesos según requisitos del plan medioambiental y se han fijado objetivos para reducir el consumo de electricidad en sus procesos productivos y administrativos.

Para RBEF el desarrollo sostenible es un pilar esencial de su estrategia, incluyendo como uno de los compromisos más importantes la protección del medio ambiente. Esta actitud constituye un signo de identidad positivo y diferencial para la compañía, ya que se trata de un principio fundamental de comportamiento que se encuentra expresamente recogido en sus valores empresariales.

A través de este compromiso se pretende reducir el impacto de la actividad industrial de RBEF en el medio natural en el que se encuentra.

Además, su gestión medioambiental tiene como objetivo el uso sostenible de los recursos naturales y energéticos, apostando por la protección de los ecosistemas de los entornos donde opera.

La organización RBEF no ha identificado incumplimientos de las leyes o normativas en materia de medio ambiente por lo que no ha sido sancionada.

El proceso de identificación de aspectos ambientales se realiza de forma anual, o de forma extraordinaria cuando:

- Se realice una nueva actividad o servicio, se disponga de una nueva instalación, o se produzca algún cambio en ellos.
- Se considere oportuno por nuevos requisitos legales y otros requisitos que la organización suscriba.

- Se produzcan incidentes o accidentes de carácter ambiental no considerados previamente.
- Se recomienda por una auditoría, seguimiento del Comité o Revisión por la Dirección.

Se revisa el Ciclo de Vida de las actividades, productos y servicios desarrollados en la empresa e identifica los aspectos ambientales e impactos asociados según el alcance del sistema de gestión. Este listado de aspectos ambientales objeto de identificación contiene, al menos, la siguiente información:

- Emisiones a la atmósfera.
- Vertidos de aguas residuales.
- Generación de residuos.
- Contaminación del suelo.
- Contaminación de aguas subterráneas.
- Generación de ruido y vibraciones.
- Consumo de recursos.
- Repercusiones en el entorno natural, impacto visual.

Para la identificación de aspectos ambientales se tendrá en cuenta:

- Las actividades, productos y servicios que puede controlar y aquellos en los que puede influir.
- Los cambios, incluidos los desarrollos nuevos o planificados, y las actividades, productos y servicios nuevos y modificados.
- Las situaciones anormales y las situaciones de emergencia razonablemente previsibles.
- La identificación de los aspectos ambientales se realiza de forma independiente para cada una de las instalaciones/fases del proceso incluidas en el alcance, y deja constancia de ello en el Listado de Aspectos Ambientales.

Este listado contiene, al menos, la siguiente información:

- Actividad (fase del ciclo de vida) / situación emergencia: se identifica la actividad que genera el aspecto real o indirecto, o la emergencia, según el aspecto.
- Aspecto ambiental: se identifica el aspecto en cuestión, por ejemplo, la generación de residuos de aceite o el consumo de electricidad.
- Impacto: se identifica el cambio que produce en el medio ambiente como consecuencia del aspecto identificado.
- Tipo:
- Real /Directo: derivado de las actividades presentes o futuras controlables por la organización.
- Indirecto: derivado de procesos externalizados o sobre los que la organización sólo tiene capacidad de influencia, pero no de control.
- Potencial: producido como resultado de posibles incidentes, accidentes o situaciones de emergencia, que sean factibles de que puedan ocurrir.

Una vez identificados los aspectos, se obtiene información de cada uno de ellos, de modo que se disponga de datos suficientes para evaluar su significancia, en base a los criterios establecidos en el anexo de Criterios de Evaluación de Aspectos Ambientales (WP-314.300.013 Anexo I) y

posteriormente, se procede a su evaluación. Los aspectos ambientales deben evaluarse con el fin de determinar cuáles son significativos y, por tanto, objeto de un control operacional específico, encaminado a controlar o reducir su grado de significancia.

Para una valoración más objetiva, se obtienen, siempre que sea posible, valores relativos de los aspectos ambientales, considerando la variable que más afecte al aspecto en cuestión, con el fin de obtener datos que fluctúen lo menos posible con las variaciones de la actividad empresarial.

A la hora de evaluar los aspectos ambientales se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Naturaleza: Se valorará la toxicidad o peligrosidad inherente al aspecto ambiental y su gestión.
- Magnitud: Se valorará la importancia del aspecto ambiental según la información que se disponga (cantidad, extensión, intensidad o frecuencia) (En aquellos casos en los que no se disponga de datos para evaluar la magnitud se valorará con un 10 o un 15, a juicio del responsable del sistema, considerando la criticidad del aspecto ambiental a evaluar.)

El valor de significancia será el resultado de la suma de los criterios establecidos, clasificándose de la siguiente manera:

- Baja significancia: <20
- Significancia media: valor entre 20 y 25
- Significancia alta: valor = 30

28

Evaluación de aspectos ambientales				ASPECTOS AMBIENTALES		Procedir	
Actividad / fase del ciclo de vida	clase	Aspecto Ambiental	Impacto o posible impacto producido	Tipo	EVALUACIÓN		Valor total
					Naturaleza	Magnitud	
Producción / Actividades auxiliares	C	Emisiones de CO2	Hielo seco	Directo	10	10	20
Actividades auxiliares	V	Vertidos aguas sanitarias	contaminación del medio	Directo	20	5	25
General planta	S	Suelo contaminado: tri y di-cloroetileno	contaminación suelo	Indirecto	20	5	25
General planta	E	Incendio general	contaminación atmosférica	Potencial	10	10	20
Uso cliente	E	Emisiones NOx y partículas	contaminación atmosférica	Indirecto	10	10	20

De esta manera, se definen los objetivos medioambientales para el año 2024 que se pueden ver en el cuadro adjunto siguiente:

 BOSCH Objetivos y programa medioambiental – 2024 RBEF/HSE a todos los departamentos				Emisor: RBEF/HSE Eva Martínez			Periodo: 2024	Fecha: Febrero 2024 Emisor: 1/2024 Revisado el 31/01/25 con FCM, TEF y LOG	
Ítem Orden	Objetivos	Medidas	Estrategia	Origen	Responsable	Fecha prevista	Coste (TEUR)	Seguimiento	Observaciones
5	Contaminación aguas / suelos – 4 Reducción niveles N2 en vertidos Vertidos Objetivo KPI: N2 por debajo de 120 mg/l	1. Plan de preventivo para decantador. Reducción de aguas aceitosas por nuevas máquinas		M	TEF3 y MOE1	dic-24	2		Incremento de 15% de gasto de aceite por pérdidas. Se ha creado un plan de mejora en MGs inyección MOE1
		2. Control contaminación de suelo: seguimiento y análisis de agua y gases. Mediciones reales en ambiente laboral	06/24	L	HSE	dic-24	40		Con AECOM y Quirón.
		3. Control de vertidos: controles cada dos meses e informe específico.	07/24	L/M	HSE	dic-24	9		Nueva solicitud en noviembre de 2023
		4. Plan de emergencias: simulacro al menos una vez al año de emergencia medioambiental: vertido.		L	BCI	dic-24	1		Presentado en auditoría
		5. Introducir trapos MEWA en talleres MOE 2		M	MOE2	dic-24	5		Se cambio MOE2 por N101S por necesidad
6	Aumento de residuos reciclados Peligrosos y No peligrosos Objetivo ≥ 98 % -3	1. Cumplimiento Plan Minimización. 2021-2024		L	HSE	dic-24	—		
		3. Introducir trapos MEWA en talleres MOE2		M	MOE2	dic-24	5		Se cambio MOE2 por N101S por necesidad
		4. Reducir número de bolsas en el Dnox2.2. Gastaríamos 2700 bolsas menos al mes (unos 100kg menos de plástico). Y la nueva bolsa que implantemos también será 100% reciclada	09/24	M	LOG	dic-24	20		Solo hemos podido hacerlo en una de las dos referencias. Pero en el Dnox hemos reducido a la mitad el tamaño de una bolsa y hemos añadido más piezas. El ahorro al final ha sido el que habíamos dicho
		5. Punto fijo en rondas con dirección de segregación correcta de residuos. Campañas	04/24	M	HSE	dic-24	Interno		Varias campañas y nuevos residuos valorizables.
		6. Eliminación de fugas aceite: proyecto mejora continua CPL y campañas	04/24	L/M	MOEs	dic-24	25		Campaña de estado de máquinas de inyección MOE1 DNOC

BOSCH			Objetivos y programa medioambiental – 2024		RBEF/HSE a todos los departamentos		Emisor: RBEF/HSE Eva Martínez		Periodo: 2024		Fecha: Febrero 2024 Emisión: 1/2024		Revisado el 31/01/25 con FCM, T&R y LOG	
NP Orden	Objetivos	Medidas	Estrategia	Objetivo	Responsable	Fecha prevista	Coste (TEUR)	Seguimiento	Observaciones					
5	Contaminación aguas / suelos – 4 Reducción niveles N2 en vertidos Vertidos Objetivo KPI: N2 por debajo de 120 mg/l	1. Plan de preventivo para decantador. Reducción de aguas aceitosas por nuevas máquinas		M	TEF3 y MOE1	dic-24	2		Incremento de 15% de gasto de aceite por pérdidas. Se ha creado un plan de mejora en MQs inyección MOE1					
		2. Control contaminación de suelo: seguimiento y análisis de agua y gases. Mediciones reales en ambiente laboral	06/23	L	HSE	dic-24	40		Con AECOM y Quirón.					
		3. Control de vertidos: controles cada dos meses e informe específico.	07/24	L/M	HSE	dic-24	9		Nueva solicitud en noviembre de 2023					
		4. Plan de emergencias: simulacro al menos una vez al año de emergencia medioambiental: vertido.		L	BCI	dic-24	1		Presentado en auditoría					
		5. Introducir trapos MEWA en talleres MOE 2		M	MOE2	dic-24	5		Se cambio MOE2 por N101S por necesidad					
6	Aumento de residuos reciclados Peligrosos y No peligrosos Objetivo ≥ 98 % -3	1. Cumplimiento Plan Minimización. 2021-2024		L	HSE	dic-24	—							
		3. Introducir trapos MEWA en talleres MOE2		M	MOE2	dic-24	5		Se cambio MOE2 por N101S por necesidad					
		4. Reducir número de bolsas en el Diox2.2. Gastaríamos 2700 bolsas menos al mes (unos 100kg menos de plástico). Y la nueva bolsa que implantemos también será 100% reciclada.	09/24	M	LOG	dic-24	20		Solo hemos podido hacerlo en una de las dos referencias. Pero en el Diox hemos reducido a la mitad el tamaño de una bolsa y hemos añadido más piezas. El ahorro al final ha sido el que habíamos dicho					
		5. Punto fijo en rondas con dirección de segregación correcta de residuos. Campañas	04/24	M	HSE	dic-24	Interno		Varias campañas y nuevos residuos valorizables					
		6. Eliminación de fugas aceite: proyecto mejora continua CPL y campañas	04/24	L/M	MOEs	dic-24	25		Campaña de estado de máquinas de inyección MOE1 DNOCX					

BOSCH			Objetivos y programa medioambiental – 2024		RBEF/HSE a todos los departamentos		Emisor: RBEF/HSE Eva Martínez		Periodo: 2024		Fecha: Febrero 2024 Emisión: 1/2024		Revisado el 31/01/25 con FCM, T&R y LOG	
NP Orden	Objetivos	Medidas	Estrategia	Objetivo	Responsable	Fecha prevista	Coste (TEUR)	Seguimiento	Observaciones					
7	Materias peligrosas -5	Bajar consumo de aceites, resinas y disolventes: seguimiento cantidades: Control por parte de PS/DRE de productos en REACH		M	HSE	dic-24	—		Control de RMS					
		Eliminación de procesos más contaminantes con recubrimientos o marcajes con tintas. Líneas MOE2 y dosificadores de resina o laca en MOE1		M	MOE1 y MOE2	dic-24	40		Cambio de resina por medioambiente					
8	Procesos -1	Recertificación ISO 14001		M	HSE	oct-24	3		1 observación					
		Auditoría externa de Cumplimiento Legal	06/23	M	HSE	abr-24	2		Finalizado plan de medidas					
9	Mejora de procesos- 1, 2, 6	1. Proyecto de reducción de emisiones CO2 (scope3) en transporte de materia prima y producto terminado. 2. Camiones con combustible HVO	06/24	M	LOG	dic-24	1,83 €/litro vs 1,51€/litro		En funcionamiento					
		2. Mejora en reducción de transportes especiales	06/24	M	LOG	dic-23	Objetivos LOG		2.7 Special transports inbound (goods received) 2.8 Special transports outbound (goods sold)					
		3. Cambio de máquinas por otras más eficientes y bajo de líneas antiguas con mayor consumo de energía (media 15kWh por máquina)	03/22	M	MOE1/MOE2	dic-24	3.808		MQ 2 y 4FRL. Se elimina soportes intermedios					
		4. Seguimiento de huella de carbono de transportes con posibilidad de ver en sucesivos años mejoras	06/24	M	LOG	dic-24	Interno		Seguimiento en Dashboard con medidas en measures					

La evaluación de los riesgos medioambientales asociados al desarrollo de las actividades de la empresa y las certificaciones medioambientales otorgadas por entidades externas [PSB1] ayudan a asegurar la excelencia en la gestión ambiental de RBEF, que está integrada y alineada con su estrategia corporativa. Esta es, la certificación ISO14001:2015 de fecha 2 de octubre de 2024 valida hasta octubre de 2027. Por lo tanto, durante 2024 se realizó la certificación de la entidad.



La consecuencia del Plan Estratégico de RBEF, en el que se refuerza el compromiso con la descarbonización a 2050, permitirá reducir el impacto sobre el medio ambiente de las actividades de la compañía. Para ello, la estrategia de RBEF consiste en invertir en tecnologías de generación bajas en carbono y aumentar el valor de la producción de energía libre en carbono, mediante instalaciones de generación de energía renovable.

2.2.1 Organización y responsabilidades

Las regulaciones internas de la empresa definen los principios y requisitos para la sostenibilidad y EHS (salud, seguridad y medio ambiente) en el Grupo Bosch y establecen la organización y las

responsabilidades. La política de salud y protección ambiental se refleja en las directrices públicamente disponibles sobre salud y protección ambiental. Además, hemos formulado claramente nuestras expectativas hacia nuestros socios comerciales en los códigos correspondientes.

El departamento central de sostenibilidad y EHS gestiona la protección del medio ambiente mediante un proceso aplicable a toda la empresa que sigue el ciclo PDCA. Este enfoque abarca toda la cadena de valor y comprende todos los temas ambientales relevantes para Bosch, así como los impactos, riesgos y oportunidades subyacentes.

En general, aspiramos a que todas las localizaciones relevantes operen con sistemas de gestión ambiental certificados. En el 97% de todas las localizaciones de fabricación y desarrollo relevantes se utiliza un sistema de gestión ambiental, que en la mayoría de los casos (98%) está certificado según la norma ISO 14001. La situación es similar en lo que respecta a los sistemas de gestión de la energía: aquí, el 90% de los sistemas utilizados están certificados según la norma ISO 50001 (ver también T 04).

T 04
Environmental and energy
management systems
Bosch Group 2024

Production locations and development locations*	252
Environmental management system implemented according to ISO 14001	244
Environmental management system certified according to ISO 14001	240
Energy management system implemented according to ISO 50001	69
Energy management system certified according to ISO 50001	62

* The following applies to information on environmental and energy management systems: Production locations and development locations (with material responsibility) with more than 50 associates and that have been included in the consolidated group for more than three years.

- (3) El ciclo PDCA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar) es un concepto fundamental para la mejora continua en una organización.
- (3) Para la información sobre los sistemas de gestión ambiental y energética se aplica lo siguiente: Sitios de fabricación y desarrollo (con responsabilidad sobre materiales) con más de 50 empleados que han pertenecido al círculo de consolidación durante más de tres años.

Para el diseño, la planificación y la adquisición o construcción de edificios, instalaciones y equipos de fabricación, Bosch cuenta con criterios ambientales claramente definidos, como la eficiencia energética y el uso de energías renovables. Estos criterios también se tienen en cuenta en la toma de decisiones al seleccionar nuevas localizaciones.

2.2.2 Auditorías sobre temas de protección ambiental

Para verificar el cumplimiento de las normativas, se llevan a cabo en las localizaciones auditorías internas, capacitaciones y rondas de talleres sobre temas de protección ambiental de manera regular. La selección de las localizaciones se realiza de forma basada en riesgos o por motivos específicos. También juega un papel importante el tamaño de la localización, medido por el número de empleados o el consumo de recursos en proporción dentro del grupo. Los resultados de las auditorías se documentan en una base de datos de Bosch, que en caso de desviaciones también permite el seguimiento de las medidas correctivas. Las desviaciones identificadas, sus causas y las oportunidades de mejora identificadas se tienen en cuenta en el programa de auditoría para el año siguiente. Los resultados de los análisis también sirven para orientar el contenido de nuestras campañas de protección ambiental.

En los centros de producción, se examinan los temas relevantes en el ámbito ambiental de manera basada en riesgos a través de lo que se denomina auditorías corporativas realizadas por la sede de la empresa. Los auditores cuentan con conocimientos sólidos sobre las técnicas de auditoría según la norma ISO 19011, así como sobre los requisitos EHS externos e internos. En 2024, se llevaron a cabo un total de 75 auditorías corporativas por parte del equipo de auditores EHS. Otras auditorías se realizan generalmente cada tres años, por ejemplo, en el marco de certificaciones ISO.

2.2.3 Desarrollo de competencias y capacitaciones

Con capacitaciones online y formaciones presenciales, fomentamos la competencia metodológica y técnica de nuestros empleados, creando así las condiciones para procesos de trabajo seguros y respetuosos con el medio ambiente. Por ejemplo, capacitamos a los responsables de protección ambiental en formaciones uniformes a nivel mundial, familiarizándolos con las normativas y estándares relevantes. En capacitaciones complementarias, abordamos los requisitos específicos de las distintas unidades de negocio, localizaciones y regiones. Además, también capacitamos e instruimos a empleados de empresas externas, así como a visitantes en nuestras localizaciones sobre la salud, seguridad y protección ambiental en Bosch.

2.2.4 Estrategia para la protección del clima

Bosch quiere contribuir a la protección del clima y ha integrado esta exigencia en su visión de sostenibilidad. Apoyamos el Acuerdo de París sobre el cambio climático adoptado en 2015 por las Naciones Unidas y el objetivo formulado en él de limitar el calentamiento global a un máximo de 1.5 grados Celsius. Con la neutralidad de CO₂ (alcance 1 y 2), estamos haciendo una contribución concreta a ello.

(3) El alcance 1, 2 y 3 se utilizan aquí de acuerdo con el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero para la Contabilidad y Reporte Corporativo.

Desde 2020, el grupo Bosch es completamente neutro en CO₂ en todos sus más de 450 localizaciones en todo el mundo (alcance 1 y 2). La neutralidad de CO₂ se ha logrado mediante el uso de cuatro palancas: el aumento de la eficiencia energética, la auto-generación de energía a partir de fuentes renovables (Nueva Energía Limpia), la compra de electricidad de fuentes

renovables (energía verde) y, como última opción, la compensación de las emisiones de CO₂ restantes a través de medidas de compensación. En 2024, se compensaron emisiones restantes de aproximadamente 531.300 toneladas de CO₂ mediante créditos de carbono.

Al mismo tiempo, también queremos reducir aquellas emisiones que se generan fuera del control directo de Bosch (alcance 3), como las de los proveedores, en la logística o durante el uso del producto. Para 2030, queremos reducir estas emisiones previas y posteriores en un 30% absoluto en comparación con el año base 2018, independientemente del crecimiento de nuestra empresa.

Nuestros objetivos climáticos han sido confirmados por la SBTi para el camino de 1,5 grados.* Así, Bosch ha respaldado toda la cadena de valor, desde la adquisición hasta el uso de los productos, con objetivos climáticos basados en la ciencia. Nuestras metas se basan en un análisis de potencial interno que hemos alineado con la ambición intersectorial de la SBTi.

Encontrará más información sobre las actividades de protección del clima en el Informe de Sostenibilidad 2024.

* Entrada de Robert Bosch GmbH en el tablero de objetivos de SBTi. En 2024, Bosch aumentó el objetivo de reducción existente en el Alcance 3 al 30% en términos absolutos (en comparación con el año base 2018) e inició la validación del nuevo objetivo por parte del SBTi. Al cierre de esta edición, este proceso aún no había concluido. Una vez confirmado, el tablero de objetivos se actualizará en consecuencia.

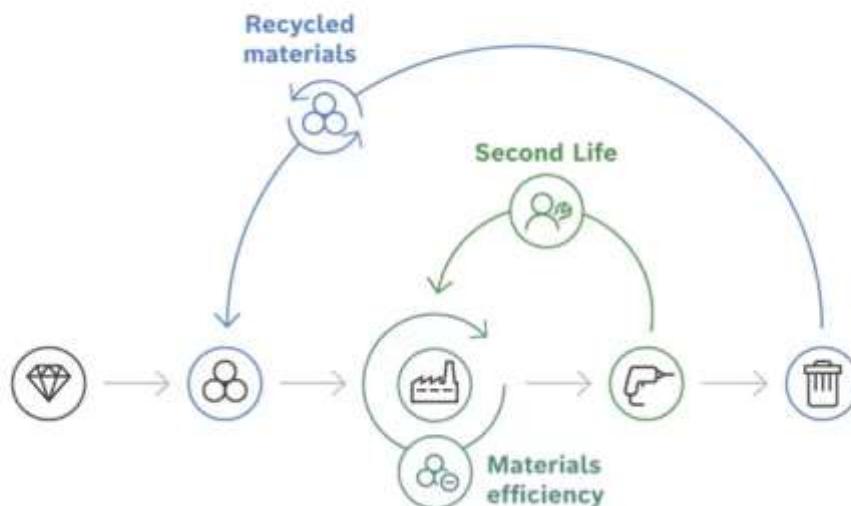
2.2.5 Economía circular

Con nuestra estrategia de economía circular, buscamos aumentar la sostenibilidad de nuestros productos a lo largo de todo su ciclo de vida, desde la adquisición y fabricación hasta el uso, devolución y reacondicionamiento, así como el reciclaje y la reutilización de materiales. Para ello, queremos crear ciclos dentro de Bosch o cerrarlos fuera de nuestra empresa en el marco de procesos de reciclaje establecidos. De este modo, reducimos el uso de materiales y la huella de CO₂ de nuestros productos y contribuimos a alcanzar nuestro objetivo de alcance 3.

Al mismo tiempo, prevenimos riesgos potenciales en relación con el cumplimiento de estándares ambientales y sociales. Al circular los materiales, se pueden eliminar especialmente las partes de la cadena de valor que presentan riesgos, como la extracción de materias primas.

Al igual que con la neutralidad de CO₂ (alcance 1 y 2), utilizamos un modelo de palancas para nuestra estrategia de economía circular, que se puede aplicar a lo largo de toda la cadena de valor. Sin embargo, dependiendo de los mercados de nuestras áreas de negocio, las respectivas palancas son efectivas de manera diferente, no se pueden aplicar de la misma manera en todas partes y tienen diferentes potenciales de desarrollo. Esto se ha determinado en un análisis en el que examinamos alrededor de 80 grupos de productos que representan aproximadamente el 80% de las ventas de Bosch. Por lo tanto, es crucial para Bosch desarrollar estrategias de economía circular específicas para el mercado para las diferentes áreas de negocio y encontrar la mezcla óptima de las tres palancas.

Circular economy strategy



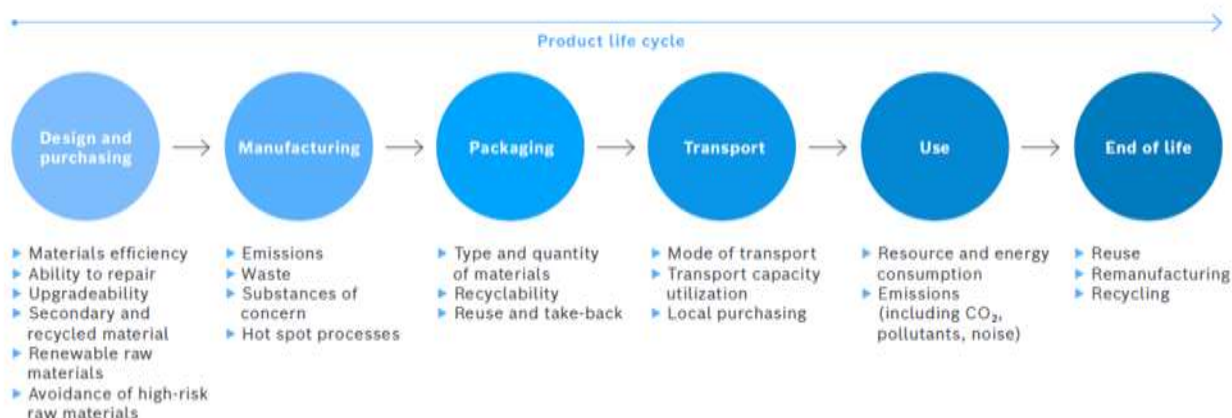
Al diseñar los flujos de materiales en el sentido de la economía circular, también influimos directamente en las emisiones de CO₂ correspondientes. Así, el uso mejorado de materiales y la utilización de reciclados, en general, conducen a una reducción del consumo de recursos y, por ende, a menores emisiones de CO₂. En el reacondicionamiento o remanufactura de productos y piezas, el producto se restaura y solo se reemplazan las partes defectuosas. De este modo, se prolonga la vida útil del producto.

Las directrices de diseño y fabricación para el desarrollo de productos respetuosos con el medio ambiente (Design for Environment, DfE) están descritas en una norma interna. En un proyecto de investigación interdisciplinario y entre áreas de negocio, se desarrollarán estrategias concretas y opciones de implementación para un desarrollo de productos más acorde con la economía circular, utilizando como ejemplo un grupo de productos hasta mediados de 2027.

Los responsables de productos y desarrolladores son sensibilizados sobre los aspectos de la economía circular a través de un programa de capacitación integral basado en la web. Desde su introducción en 2023, más de 6.600 empleados han participado en la capacitación, que se imparte en cuatro módulos y abarca conocimientos sobre desarrollo de productos sostenibles, eficiencia de materiales, segunda vida y desarrollo adecuado para el reciclaje.

[G 18 Aspectos ambientales en el Design for Environment]

Environmental aspects of Design for Environment



2.3 Protección ambiental en RBEF

RBEF considera la protección medioambiental como un valor fundamental de su cultura empresarial. Por ello, realiza sus actividades de manera respetuosa con el medio ambiente y conforme a los principios de desarrollo sostenible, y está firmemente comprometida con la conservación y el uso de los recursos que emplea. La política se articula en base a principios básicos de actuación que se detallan a continuación:

RBEF considera la excelencia medioambiental como un valor fundamental de su cultura empresarial. Por ello, realiza sus actividades de manera respetuosa con el medio ambiente, y conforme a los principios de desarrollo sostenible, y está firmemente comprometida con la conservación y el uso de los recursos que emplea. La política se articula en base a principios básicos de actuación que se detallan a continuación:

- Integrar la gestión ambiental y el concepto de desarrollo sostenible en la estrategia corporativa de la compañía, utilizando criterios medioambientales documentados en los procesos de planificación y toma de decisiones, así como en los procesos de análisis de nuevas oportunidades de negocio y procesos.
- Mantener un control permanente del cumplimiento de la legislación vigente, así como de los acuerdos voluntarios adquiridos, y comprobar de manera periódica el comportamiento medioambiental y la seguridad en sus instalaciones, comunicando los resultados obtenidos.
- Establecer sistemas de gestión adecuados basados en la mejora continua, y orientados a la prevención de la contaminación.
- Utilizar sosteniblemente los recursos energéticos, hídricos y las materias primas, y medir y reducir el impacto ambiental mediante la aplicación de las mejores técnicas y prácticas disponibles.
- Proteger, conservar y fomentar los ecosistemas y sus servicios en las operaciones relacionadas con su actividad, reducir al mínimo los impactos negativos y compensar los impactos residuales.

- Contribuir en la lucha frente al cambio climático a través de la descarbonización progresiva, fomentando el desarrollo de las energías renovables, la eficiencia energética y la aplicación de las nuevas tecnologías.
- Promover la sensibilización y concienciación respecto de la protección ambiental, realizando acciones de formación externa e interna y colaborando con las autoridades, las instituciones y las asociaciones ciudadanas de los entornos en los que desarrolla su actividad.
- Se dispone de seguro de Responsabilidad Medioambiental por Contaminación, suscrito con AIG para cubrir cualquier tipo de siniestro recogido dentro de la póliza con la compañía aseguradora.
- Requerir a sus contratistas y proveedores la implantación de políticas medioambientales basadas en estos mismos principios.

2.3. Contaminación

2.3.1. Contaminación atmosférica

Las actividades están incluidas en el Grupo B y C y están sometidas al régimen de notificación según el Art. 13.3 de la Ley 34/2007.

RBEF presentó ante la Delegación Provincial correspondiente una declaración formal de que el proyecto cumple las disposiciones legales sobre emisión de contaminantes a la atmósfera, para lo cual se acredita documentalmente mediante informe emitido por un laboratorio u OCA, los valores de los distintos elementos contaminantes.

La resolución resuelve desde septiembre de 2022: y por 8 años:

Otorgar la Autorización administrativa prevista en el artículo 13.2 de la Ley 34/2007, de 15 de noviembre, de calidad del aire y protección de la atmósfera, manteniendo el número asignado:

28-APCA-2017/00009 (MODIFICACIÓN)

Los resultados del programa de vigilancia para las instalaciones de combustión están registrados en el Libro Registro, y en los informes realizados por la OCA y presentados a la Dirección General de Medioambiente resultados de 2024.

La lista focos en el centro:

FOCOS SISTEMÁTICOS						
ACTIVIDAD	GRUPO	CÓDIGO	Nº FOCO	DENOMINACIÓN	COORDENADAS UTM ETRS89	
					X	Y
Producción de plásticos por extrusión, laminación u operaciones similares (diferentes al 06 03 15)	C	04 06 17 14	1	Aspiración centralizada termoestables m-20068	447022	4431817
			2	Aspiración centralizada termoestables m-20067	447071	4431820
			5	Aspiración general máquina sótano	447085	4431730
Otros hornos sin contacto no especificados en otros epígrafes con P.t.n. <= 2,3 MWt y > 70 kWt	C	03 02 05 10	6	Horno estrella flexible	447145	4431687
Otros equipos de combustión no especificados anteriormente de P.t.n. < 250 kWt	–	03 01 06 05	7	KST 957006 horno estrella	447115	4431685
Calderas de P.t.n. < 5 MWt y >= 1 MWt	C	03 01 03 03	8	Generador vapor nº 31016060-00-1010-97	447052	4431732
	C	03 01 03 03	9	Generador vapor nº 31016050-00-1010-98	447055	4431732

FOCOS NO SISTEMÁTICOS						
ACTIVIDAD	GRUPO	CÓDIGO	Nº FOCO	DENOMINACIÓN	COORDENADAS UTM ETRS89	
Motores de combustión interna de P.t.n. <1 MWt	–	03 01 05 04	10	Bomba diésel PCI	447075	4431766
			11	Bomba diésel PCI	447083	4431771
			12	Grupo electrógeno	447027	4431726

Aplica norma interna Wp-314.300.019 “Control de las emisiones atmosféricas”.

Los controles fueron realizados en 2024, siendo obligatorio el control de focos cada 3 años: Los controles fueron aptos y por debajo de los valores límites que indica la ley 31/2007:

Nº FOCOS 6, 8 Y 9	
PARÁMETRO	VALOR LÍMITE DE EMISIÓN
CO (mg/Nm ³)	100
NO _x - expresados como NO ₂ - (mg/Nm ³)	450

Nº FOCOS	PARÁMETRO	VALOR LÍMITE DE EMISIÓN
1, 2 y 5	Partículas(mg/Nm ³)	50

Según los valores obtenidos:

Las emisiones de los focos nº2, 6, 8 y 9 CUMPLEN con los límites establecidos en la legislación Vigente.

Los focos 1 y 5 se han procedido a dar de baja (en 2024) y comunicado a Consejería de Medio Ambiente, Administración Local y Ordenación del Territorio. Área de Calidad Atmosférica

No se emiten sustancias que agoten la capa de ozono, tales como SAO, SOX.

2.3.2 Contaminación acústica y lumínica

En el caso de contaminación acústica, se realizan mediciones perimetrales para asegurar que se cumplen los límites indicados en la Ordenanza Municipal Ayuntamiento de Aranjuez. La última medición realizada en septiembre de 2023.

La actividad desarrollada por la compañía no causa impactos significativos en el aspecto lumínico

2.3.3 Contaminación de suelos

RBEF realiza los estudios necesarios de acuerdo con la normativa vigente y normativa interna para catalogar las contaminaciones y cargas antiguas que pueda tener el terreno que ocupa, por la actividad que ha desarrollado en el pasado y presente.

Durante el 2024, a través de la empresa AECOM, se ha continuado con la investigación de la contaminación del suelo. Además, se ha continuado realizando las campañas de muestreo de agua y gas del suelo, cuyos datos se envían a la Consejería de Medioambiente.

También se realizan anualmente, mediciones medioambientales de hidrocarburos halogenados en superficie con el fin de garantizar la salud de los trabajadores.

Durante el 2024, se produjo un gasto de 33.421€ en los trabajos relacionados con la contaminación de suelos.

2.4 Economía Circular y Prevención y Gestión de Residuos

2.4.1 Economía Circular

Con nuestra estrategia de economía circular, queremos mejorar la sostenibilidad de nuestros productos durante todo su ciclo de vida, desde la adquisición y la producción hasta el uso, la devolución y la refabricación, hasta el reciclaje y la reutilización de materiales. Para ello nos esforzamos por crear circuitos directamente dentro de Bosch o cerrarlos fuera de la empresa mediante procesos de reciclaje establecidos. De esta manera, reducimos la cantidad de materiales utilizados y la huella de carbono* de nuestros productos y contribuimos a alcanzar nuestro objetivo de alcance 3.

* A menos que se indique lo contrario, la huella de carbono tiene en cuenta todas las emisiones de gases de efecto invernadero, desde la extracción de materias primas hasta el transporte, la producción, las ventas y el uso hasta la eliminación del producto (de la cuna a la tumba) (ver DIN EN ISO 14067).

Al mismo tiempo, también evitamos riesgos potenciales relacionados con el cumplimiento de estándares ambientales y sociales. La construcción de un sistema de circuito cerrado para materiales tiene la ventaja particular de eliminar partes de la cadena de valor que están sujetas a riesgos, como la extracción de materias primas.

2.4.2 Residuos

La gestión de residuos en RBEF se realiza según lo indicado en la norma interna WP-314.300.003 “Gestión de residuos”.

La relación de residuos que se generan en el centro se recoge en el Anexo 1 de la propia norma en el cuadro adjunto siguiente:

Tipos de residuos que se generan en el centro		
Naturaleza	Tipo de gestión	Denominación
Inerte	Reciclable	Termoplástico
Inerte	Reciclable	Cartón
Inerte	Reciclable	Madera
Inerte	Reciclable	Polietileno Film
Inerte	Reciclable	Jardinería
Inerte	Vertedero controlado	Escombro
Inerte	Reciclable	Duroplásticos
Inerte	Reciclable	Bolsa Amarilla
Basura doméstica	Vertedero controlado	Basura doméstica
Inerte	Reciclable	Chatarra hierro granel
Inerte	Reciclable	Aluminio viruta
Inerte	Reciclable	Cobre
Inerte	Reciclable	Bronce
Peligroso nº 1	D15 - Eliminación	Resinas y colas absóletas - Adhesivos y sellantes - Lacas sólidas
Peligroso nº 2	R13 - Valorización	Envases vacíos contaminados (contenedor)
Peligroso nº 3	R12 - Valorización	Tubos fluorescentes
Peligroso nº 4	R13 - Valorización	Bidones vacíos contaminados (plásticos)
Peligroso nº 5	R13 - Valorización	Bidones vacíos contaminados (metálicos)
Peligroso nº 6	R13 - Valorización	Reactivos de laboratorio
Peligroso nº 7	R13 - Valorización	Aerosoles vacíos
Peligroso nº 8	R13 - Valorización	Absorbente contaminado
Peligroso nº 9	R13 - Valorización	Equipos eléctricos y electrónicos deshechados
Peligroso nº 10	R3 - Reciclable	Lodos de Hidrocarburos (Aguas aceitosas)
Peligroso nº 11	R13 - Valorización	Aceite usado
Peligroso nº 12	R13 - Valorización	Pilas alcalinas
Peligroso nº 13	R13 - Valorización	Baterías de plomo
Peligroso nº 14	R13 - Valorización	Electrodoméstico frío (Equipo con clorofluorocarbonos)
Peligroso nº 15	D15 - Eliminación	Gases en recipientes a presión
Peligroso nº 16	D15 - Eliminación	Contenedor Biosanitario
Fecha: 14/02/2025		

Dentro de la política de gestión de residuos se tienen los siguientes objetivos asociados:

Dentro de la política de gestión de residuos se tienen los siguientes objetivos asociados:

- Diseñar los procesos para evitar residuos.
- Reducir la cantidad de residuos, aplicando técnicas de concentración del residuo.
- Controlar los stocks en almacén, especialmente si son productos perecederos.
- Reducir los residuos en origen.
- Segregar o separar en origen, no mezclando residuos de distinta naturaleza.
- Reutilizar los residuos que se generan.
- Reenviar al proveedor los residuos.
- Reciclar externamente los residuos que no hayan podido reutilizarse.
- Realizar intercambio de bolsas de subproductos.
- Eliminar correctamente aquellos residuos que no han podido reutilizarse o reciclarse.
- Sustituir los materiales peligrosos por otros de menor peligrosidad.
- No mezclar los residuos (en el caso de los peligrosos está prohibido).
- Utilizar envases reutilizables.
- Señalización de todos los recipientes de recogida.

- Consumir productos con etiquetas ecológicas.
- Recoger los derrames con absorbentes en lugar de diluir en agua.

La reducción de residuos se recoge en el Plan de Minimización de Residuos Peligrosos 2021-2024, presentado en septiembre 2021 ante la Consejería de Medioambiente. Se adquiere el compromiso de la tabla adjunta:

	AÑO-2021			AÑO-2022			AÑO-2023			AÑO-2024		
RESIDUO	CANTID. TOTAL	U.P's.	RESIDUO-POR-U.P.	CANTID. TOTAL	U.P's.	RESIDUO-POR-U.P.	CANTID. TOTAL	U.P's.	RESIDUO-POR-U.P.	CANTID. TOTAL	U.P's.	RESIDUO-POR-U.P.
P-01/NR-02	2.000	66,80	29,94	1.700	71,00	23,94	1.600	72,00	22,22	1.550	72,30	21,44
P-03/NR-01	3.300	66,80	49,40	3.600	71,00	50,70	3.700	72,00	51,39	3.700	72,30	51,18
P-03/NR-02	25.700	66,80	384,73	26.000	71,00	366,20	25.000	72,00	347,22	24.000	72,30	331,95
P-03/NR-03	150	66,80	2,25	180	71,00	2,54	190	72,00	2,64	200	72,30	2,77
P-03/NR-04	220	66,80	3,29	100	71,00	1,41	100	72,00	1,39	80	72,30	1,11
P-03/NR-05	6.800	66,80	101,80	7.500	71,00	105,63	7.500	72,00	104,17	8.000	72,30	110,65
P-03/NR-06	2.800	66,80	41,92	2.500	71,00	35,21	2.300	72,00	31,94	2.000	72,30	27,66
P-03/NR-07	400	66,80	5,99	500	71,00	7,04	550	72,00	7,64	550	72,30	7,61
P-03/NR-08	200	66,80	2,99	200	71,00	2,82	200	72,00	2,78	200	72,30	2,77
P-03/NR-09	450	66,80	6,74	500	71,00	7,04	550	72,00	7,64	575	72,30	7,95
P-03/NR-10	250	66,80	3,74	220	71,00	3,10	220	72,00	3,06	220	72,30	3,04
P-03/NR-11	150	66,80	2,25	150	71,00	2,11	170	72,00	2,36	170	72,30	2,35
P-04/NR-1	850	66,80	12,72	600	71,00	8,45	450	72,00	6,25	190	72,30	2,63
TOTAL	43.270Kg	66,80	647,75Kg	43.750Kg	71,00	616,20	42.530Kg	72,00	590,694	41.435Kg	72,30	573,10
Reducción:-	678,47											
Anual-por-UP			-4,53%			-4,87%			-4,14%			-2,98%
Ciclo-por-UP			-4,53%			-9,18%			-12,94%			-15,53%

Nota: En el caso de los contenedores amarillos gestionados por el Ayuntamiento, se ha estimado su peso mensual, basado en pesadas reales de diferentes contenedores y obteniendo un peso medio mensual de 100 kg/contenedor.

La minimización de residuos y su reciclabilidad está recogida dentro del plan de medio ambiente del centro, con un indicador para su seguimiento y control, que es el de residuos reciclable/total residuos (en el caso de 2024 el objetivo era del 98%, llegando al 97%),

En relación a la cantidad de residuos no peligrosos generados durante 2024, se registraron 276 toneladas de residuos plásticos (320 toneladas en 2023), 110 toneladas de chatarra metálica (215 toneladas en 2023), 63 toneladas de cartón (83 toneladas en 2023), 5 toneladas de madera, (11 toneladas en 2023), y 116 toneladas de otros residuos (material “film”, bolsa amarilla, residuos de jardín, escombros) (119 toneladas en 2023). En cuanto a la cantidad de residuos peligrosos, se registraron 8.900 litros de lodos con hidrocarburos (dato 2023, 8.080 litros), así como 5,4 toneladas de otros residuos peligrosos (dato 2023, 4,9 toneladas).

2.4.3 Acciones para combatir desperdicios de alimentos

En RBEF existe un comedor de empresa para uso de los empleados, dicho comedor está gestionado por una empresa externa que tiene su propia política de gestión de residuos y reducción de desperdicios alimentarios cumpliendo en todo momento con la normativa vigente.

2.5 Uso sostenible de los recursos

Para la actividad de RBEF se utilizan recursos tales como electricidad para los procesos productivos y anexos. Gas, para la calefacción y el agua para uso sanitario, cocina y procesos de humectación necesarios en áreas productivas.

2.5.1 Consumo y ahorro de energía

En años anteriores, RBEF ha ahorrado energía gracias al desarrollo de programas de mejora de eficiencia energética, tales como cambio a tecnología LED en las naves 101 y 102 o el cambio de quemadores de alta eficiencia para las calderas, así como una instalación fotovoltaica en N108. Para el año 2023 estaba previsto continuar con el cambio de iluminación a LED; una nueva instalación fotovoltaica en N151; cambio de enfriadora; renovación de climatización en n102. Debido a la paralización de inversiones estos proyectos no se han podido llevar a cabo en 2023 y se plantean para los siguientes años.

2.5.2 Consumo directo e indirecto de energía

Desde el 2014, se cambiaron las torres de refrigeración y toda la instalación de tubería, lo repercutió en una reducción del consumo. Los años 2016 y 2017, se aumentó el consumo principalmente por la fuerte subida de producción en todas las áreas.

Para el año 2024, se ha tenido un consumo energético de electricidad de 12.353 MWh (12.277 MWh en 2023) más 111,5 MWh de autoconsumo de la instalación fotovoltaica (114,17 MWh en 2023), dando un total de 12.464.56 MWh de consumo total eléctrico en 2024. De la misma manera, se dispone de los certificados de garantía de origen de la energía de fuente renovable, que el generador facilita para demostrar que toda la energía consumida es 100% renovable.

En la fábrica también se consume gas natural, principalmente para calefacción y una pequeña parte en producción. En 2024, el consumo de gas fue de 4.501 MWh (4.199 MWh en 2023).

Respecto al consumo de combustibles para vehículos de empresa, se han tenido los siguientes consumos de diésel y gasolina respectivamente, 13.071 l y 10.134 l en 2024 (18.259 l diésel y 4.443 l gasolina en 2023).

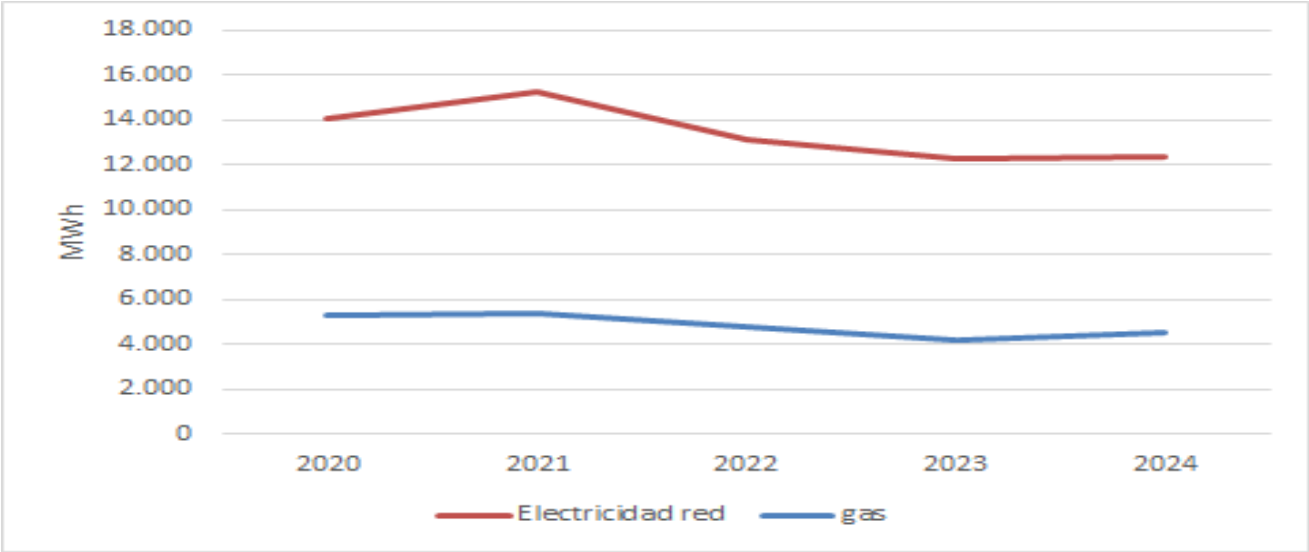
Desde 2008, llevan realizándose proyectos de ahorro y eficiencia energética que nos han permitido mantener unos valores de consumo estables, a pesar de los continuos incrementos en la producción.

Los proyectos principales a lo largo de estos años han sido:

- 2010 Se introduce sistema de gestión de edificios N102 y se amplía progresivamente en los años sucesivos hasta tener todos los edificios/instalaciones (clima, frío aire comprimido, calderas etc..) con gestión centralizada.
- 2011 Mejora de instalación de calderas.
- 2012 y 2013 Instalación motores alta eficiencia y variadores en distintas instalaciones (climas, bombeo agua fría, calderas etc.).
- 2013 Cambio torres de refrigeración nuevas.
- 2017 Cambio grupo de frío.
- 2016-2018 Lucernarios, limas, cambio de puertas, ventanas.
- 2020-2021 Iluminación a tecnología LED, quemadores de alta eficiencia...
- 2022: iluminación LED en viales exteriores y planta sótano de N101; instalación fotovoltaica en N108.

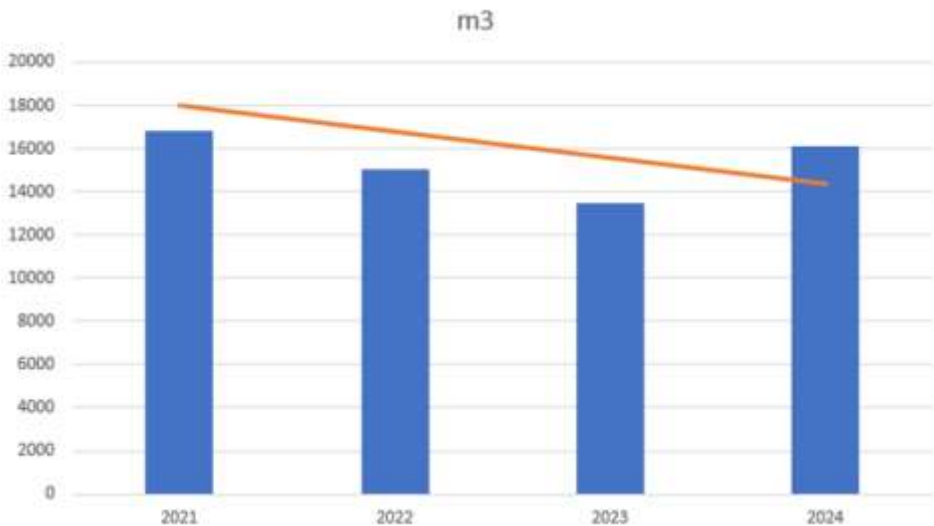
En 2024 no se han realizado proyectos de inversión por la paralización de inversiones. Si se ha hecho más hincapié en las medidas sin inversión como control de paradas.

A continuación, se muestran los gráficos de la evolución de los consumos energéticos (gas + electricidad en MWh) y las emisiones de CO2 relativas, según la producción de cada año.



2.6 Consumo de agua

El consumo de agua en RBEF se debe principalmente al consumo en las torres de refrigeración y climatización adiabática, instalada en todas las naves de producción desde 2012. En 2023 se produjo un consumo de 13.451 m³ (16.129 m³ en 2024).. No se usan aguas recicladas.



2.7 Consumo de materias primas

El consumo de materias primas en 2024 de RBEF más representativo es el de plásticos en granza, particularmente, poliamidas (6.228.810 piezas), (1.359 toneladas), (1.637 en 2023) y poliésteres (18 toneladas), (16 en 2023). El proyecto (proyecto MCE coordinado por RBEF/TEF) para reutilizar bebederos/piezas de chatarra en la fabricación de productos que usan entre otros materiales poliamida está parado por limitaciones de presupuesto.

2.8 Cambio climático

En 2009, el Consejo de Administración de Bosch decidió el objetivo de reducir las emisiones de CO₂ en un 35% hasta 2020, con relación a su valor añadido con respecto a los valores del año 2007. Para ello, las diferentes áreas de negocio deben implantar medidas de eficiencia energética para alcanzar este objetivo.

Para estar a la altura de nuestras responsabilidades con respecto al acuerdo de París, en el cual los miembros de la UNFCCC acordaron combatir el cambio climático, manteniendo un aumento de la temperatura global en este siglo muy por debajo de 2 grados centígrados por encima de los niveles preindustriales, Bosch decidió incrementar los esfuerzos contra el cambio climático.

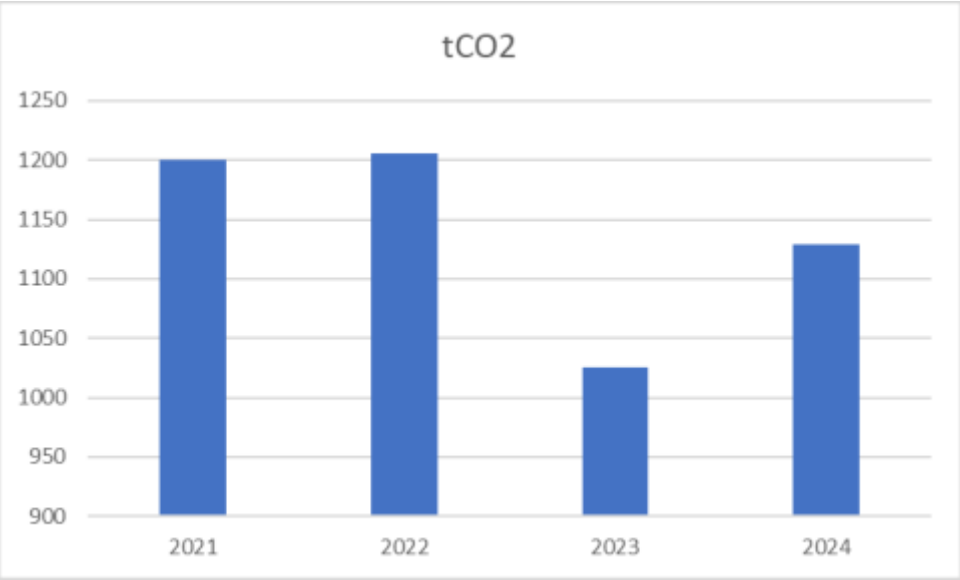
Por ello el Consejo de Administración de Bosch decidió el 26 de junio de 2018 no sólo reducir las emisiones de CO₂ (en 2019: 3,2 Mio tCO₂ por año) sino también conseguir neutralizar la carbonización en 2020 en todas sus localizaciones. Descarbonización significa que las emisiones directas de CO₂, principalmente producidas por el consumo de gas natural y gasoil, así como las emisiones indirectas de CO₂, principalmente producidas por electricidad y calefacción, deben llegar a ser cero.

En el caso de RBEF, las emisiones de CO₂ de Alcance 1 han sido en 2024 de 1.129 ton CO₂ (1.026 ton CO₂ en 2023), calculadas con un factor de emisión 2,676492 kg CO₂/litro gasoil y 2,2717926 kg CO₂/litro gasolina, así como, 201,96 kg CO₂/MWH gas natural.

A continuación, se adjunta un gráfico con la intensidad de emisiones de CO₂ a lo largo de los últimos años.

No se tiene información de emisiones de alcance 3.

No se han adoptado medidas específicas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático a lo largo del ejercicio 2024.



Nota: Emisiones de CO2. La energía eléctrica consumida es 100% renovable.

2.9 Protección de la biodiversidad

La actividad desarrollada por la compañía no causa impactos significativos en áreas protegidas dado que todas sus instalaciones se sitúan en entornos industriales.

3. Empleo

Todos los datos que aparecen en este apartado corresponden a la situación a 31 de diciembre de 2024 a no ser que expresamente se indique lo contrario. El número total de empleados de RBEF es de 535 (546 en 2023).

3.1.1 Distribución de empleados por sexo

Mujeres 2023	Hombres 2023	Total 2023	Mujeres 2024	Hombres 2024	Total 2024
165	381	546	162	373	535

3.1.2 Distribución de empleados por edad

En la siguiente tabla, se indican el número total de empleados por edad, siendo el promedio total de edad de 49 años.

Ejercicio 2023				Ejercicio 2024			
Menores de 30 años	De 30-50 años	Mayores de 50 años	Total	Menores de 30 años	De 30-50 años	Mayores de 50 años	Total
24	280	242	546	15	261	259	535

3.1.3 Distribución de empleados por país

Los empleados de la sociedad corresponden únicamente a España, porque la empresa sólo opera en territorio nacional.

3.1.4 Distribución de empleados por clasificación profesional

En la siguiente tabla, se indica el número total de empleados por cada grupo profesional.

Clasificación Profesional	N.º Empleados 2023	N.º Empleados 2024
Directivos	24	24
Grupo Profesional F	44	44
Grupo Profesional E	78	81
Grupo Profesional D	116	112
Grupo Profesional C	156	153
Grupo Profesional B/A	128	121
TOTAL	546	535

3.1.5 Distribución de modalidades de contrato de trabajo

En la siguiente tabla, se indica el número total de empleados, número total de hombres y número de mujeres al final de cada año por modalidades de contrato.

Modalidades contrato	Ejercicio 2023			Ejercicio 2024		
	Total	N.º Mujeres	N.º Hombres	Total	N.º Mujeres	N.º Hombres
100 (contrato indefinido)	379	118	261	375	117	258
540 (contrato temporal a tiempo parcial jubilados parciales)	26	2	24	23	2	21
109 (transformación contrato temporal a indefinido con bonificación)	1	1	-	1	1	-
189 (transformación contrato temporal a indefinido)	130	40	90	131	40	91
402 (contrato temporal de duración determinada)				1	1	
410 (contrato temporal de interinidad)	1		1	1		1
420 (contrato temporal en prácticas)	3	2	1			
441 (contrato de relevo trabajador sustituto)	5	1	4	3	1	2
510 (contrato interinidad a tiempo parcial)	1	1				
Total	546	165	381	535	162	373

3.1.6 Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y tiempo parcial por sexo

En la siguiente tabla, se indica promedio anual en 2023 con contrato indefinido, contrato temporal/prácticas, contrato a tiempo completo y contrato a tiempo parcial por sexo.

Tipo contrato (promedio)	Hombre 2023	Mujer 2023	Hombre 2024	Mujer 2024
Indefinido	355	155	351	158
Duración determinada tiempo completo (contratos a temporales)	16	7	6	5
Duración determinada tiempo parcial (contratos temporales)	20	3	23	2
Total	391	165	380	165

3.1.7 Promedio anual de contratos indefinidos, de duración determinada por edad

En la siguiente tabla, se indica promedio anual en 2024 con contrato indefinido, contrato de duración determinada por edad.

Edad	Indefinido 2023	Duración determinada tiempo completo 2023	Duración determinada a tiempo parcial 2023	Indefinido 2024	Duración determinada a tiempo completo 2024	Duración determinada a tiempo parcial 2024
Menores de 30 años	15	13	0	18	2	0
De 30 a 50 años	285	10	0	266	8	0
Mayores de 50 años	209		23	225	1	25
Total	510	23	23	509	11	25

3.1.8 Promedio anual de contratos indefinidos, de duración determinada por clasificación profesional

En la siguiente tabla, se indica promedio anual en 2023 con contrato indefinido, duración determinada por clasificación profesional.

Grupo profesional	Indefinido	Duración determinada	Duración determinada a tiempo parcial
Directivos	25	1	0
Grupo Profesional F	40	0	1
Grupo Profesional E	74	2	5
Grupo Profesional D	101	1	8
Grupo Profesional C	147	16	4
Grupo Profesional A/B	123	3	5
Total	510	23	22

En la siguiente tabla, se indica promedio anual en 2024 con contrato indefinido, duración determinada por clasificación profesional.

Grupo profesional	Indefinido	Duración determinada	Duración determinada a tiempo parcial
Directivos	25	0	0
Grupo Profesional F	42	0	1
Grupo Profesional E	76	0	4
Grupo Profesional D	105	0	10
Grupo Profesional C	143	6	5
Grupo Profesional A/B	119	4	5
Total	510	10	25

3.1.9 Número de despidos

En 2024 no se ha realizado despidos.

3.2 Remuneraciones medias por sexo y clasificación profesional, brecha salarial.

2023

Grupo Profesional	Salario medio	Masculino	Femenino	Brecha salarial
Grupo Profesional F	58537	62078	50910	18%
Grupo Profesional E	47514	48731	43962	10%
Grupo Profesional D	47590	48107	44482	8%
Grupo Profesional C	40587	41232	38464	7%
Grupo Profesional A/B	35273	34774	35692	-3%
General	43071	44633	39449	12%

2024

Grupo Profesional	Salario medio	Masculino	Femenino	Brecha salarial
Grupo Profesional F	61978	63974	57559	10%
Grupo Profesional E	48159	48378	47333	2%
Grupo Profesional D	46155	47326	41095	13%
Grupo Profesional C	40695	40749	40493	1%
Grupo Profesional A/B	33082	34993	31800	9%
General	42848	44848	38443	14%

La fórmula utilizada para el cálculo de la brecha salarial es (sueldo medio hombres – sueldo medio mujer dividido entre salario de hombres) sueldo medio hombres en porcentaje. No se reportan las remuneraciones medias por tramo de edad al no considerarse relevantes para la sociedad, dado que lo material es la categoría profesional independientemente del tramo de edad.

3.2.1 Remuneración media de consejeros y directivos desagregada por sexo

En RBEF no hay consejeros retribuidos.

la remuneración media de los directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra es

de 111.679€ brutos (hombres 122.903€, mujeres 89232€) en 2024 106.263€ brutos (hombres 112.224, mujeres 91359) para 2023.

3.3 Implantación de políticas de desconexión laboral

La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales establece por primera vez en España el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. Conforme a lo establecido en dicha norma en el Grupo Bosch se ha comenzado a diseñar una política de desconexión digital que se someterá a audiencia previa de la representación legal de los trabajadores. No cabe destacar novedades importantes en el 2024.

3.4 Empleados con discapacidad

En 2024 RBEF existen 5 trabajadores (3 hombres con contrato indefinido y 1 mujer con contrato eventual y otra mujer con contrato indefinido) con un certificado de discapacidad igual o superior al 33 % (reconocido oficialmente por los organismos públicos competentes). La diferencia hasta cumplir el 2% requerido según ley, se está cumpliendo a través de la autorización de excepcionalidad de la Comunidad de Madrid con contrato de prestación de servicios con un centro especial de empleo para prestar servicios de jardinería y de recuperación de piezas.

3.5 Organización del tiempo de trabajo

En RBEF existe un convenio colectivo propio. La jornada anual fijada en convenio colectivo para el año 2024 ha sido de 1696 horas, lo que equivale a 225 días de trabajo efectivo. El resto de días se distribuyen entre 21 días de vacaciones, 9 días llamados flotantes a disposición de los trabajadores previo acuerdo con la organización y siempre que no afecte a la actividad productiva de la planta y 4 días fijados por la dirección de la empresa. El régimen de trabajo normal es a turnos rotatorios de mañana, tarde y noche. El cambio de turno se produce cada 15 días y siempre empezando en lunes. En algunas ocasiones de carga de trabajo, puede trabajarse también durante el fin de semana, teniendo en cuenta los descansos legalmente establecidos durante la semana. Para personal de oficina, la jornada es partida, con un horario de entrada flexible. En los meses de junio, julio, agosto y septiembre (hasta el día 15), la jornada es intensiva sin necesidad de realizar pausa para comer.

3.5.1 Número de horas de absentismo

En 2023, se han producido 89.143 horas de absentismo (enfermedad + accidente), lo cual corresponde a un 9,94% frente a las horas teóricas trabajadas. En 2024 las horas de absentismo fueron 101844, lo cual corresponde a un 11,7%.

Dada las características de RBEF, y en cumplimiento de la L.P.R.L., se ha tomado la decisión de disponer de un Servicio de Prevención Propio, recayendo la coordinación en la persona nombrada como Gestor de Riesgos Laborales, con las especialidades y disciplinas de:

- Seguridad en el trabajo
- Higiene Industria

- Medicina del Trabajo
- Ergonomía y Psicosociología

Además de lo anterior, se ha constituido el Comité de Seguridad y Salud, formado actualmente por 5 delegados de prevención designados por y entre los representantes de los trabajadores y 5 representantes de la dirección. Esta composición podrá ajustarse a las variaciones de la plantilla, pero nunca será inferior a los mínimos marcados por la LPRL en sus Art. 35-2 y 38-2. Se reúne trimestralmente y siempre que sea necesario.

3.6 Accidentes de trabajo, frecuencia y gravedad

2023		HOMBRES	MUJERES
CON BAJA	5	3	2
CON BAJA IN ITINERE	3	3	0
SIN BAJA	8	6	2
SIN BAJA IN ITINERE	3	2	1
ENF. PROFESIONALES	0		
JORNADAS PERDIDAS	285	187	98
INDICE DE FRECUENCIA	5,57	4,77	7,43
INDICE DE GRAVEDAD	0,31	0,29	0,36
2024		HOMBRES	MUJERES
CON BAJA	5	2	3
CON BAJA IN ITINERE	2	1	1
SIN BAJA	8	6	2
SIN BAJA IN ITINERE	4	1	3
ENF. PROFESIONALES	0		
JORNADAS PERDIDAS	496	169	225
INDICE DE FRECUENCIA	5,75	3,2	11,51
INDICE DE GRAVEDAD	0,45	0,27	0,86

La fórmula empleada para el cálculo de los índices de frecuencia y de gravedad son las siguientes:

- Índice de frecuencia: N° de accidentes con baja, cada Millón Horas trabajadas.
- Índice de gravedad: N° de jornadas perdidas, cada Mil horas trabajadas.

La distribución por sexo se hace teniendo en cuenta un 70% de hombres y un 30% de mujeres.

3.7 Enfermedades profesionales desagregadas por sexo

Ninguna en 2023 ni en 2024

3.8 Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo

Ver punto 3.2.1 donde se explica el convenio colectivo.

Tipo trabajador	Nº trabajadores 2023	Porcentaje 2023	Nº trabajadores 2024	Porcentaje 2024
Grupos profesionales A-F	522	95%	511	95%
Directivos	24	5%	24	5%
TOTAL	546		535	

3.9 Balance en el campo de salud y seguridad

En el campo de la seguridad y salud, el comité de seguridad y salud interviene activamente en las reuniones trimestrales, igualmente y de manera mensual existen grupos de trabajo separados por zonas de producción para tratar las incidencias diarias. Además de lo anterior, al ser una empresa autorizada por la seguridad social para gestionar los accidentes laborales y en aras a mejorar la siniestralidad laboral, se realizan charlas ergonómicas en los puestos de trabajo, a fin de mejorarlos ergonómicamente, reduciendo así los niveles de absentismo.

3.10 Políticas implementadas en el campo de formación

A la hora de elaborar el plan de formación se tienen en cuenta varias fuentes. Las necesidades surgidas en el marco de una reunión anual que tiene el trabajador con su mando. Además de lo anterior, cada persona tiene asignado un rol o curriculum donde se determinan las competencias necesarias para poder desempeñar su puesto de trabajo. Teniendo en cuenta lo anterior, se elabora un plan de formación anual.

3.11 Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales

Grupo profesional	Total horas 2023	Total horas 2024
Directivos	645	339
Grupo F	1065	890
Grupo E	786	605,5
Grupo D	503	1292
Grupo C	854	940
Grupo A/B	567	515,5
Total	4.420	4.582

3.12 Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Actualmente en RBEF existe una rampa para permitir el acceso principalmente al servicio médico de empresa y que también permite acceder a las oficinas de una de las naves de fábrica. Otra serie de edificios tiene accesos en los que no es necesario el uso de rampas, ya que el acceso está libre de obstáculos. En la zona de aparcamiento existen plazas reservadas a personas con discapacidad con movilidad reducida acreditada.

3.13 Igualdad

A nivel del Grupo Bosch en España, existe un Acuerdo Marco de Igualdad a partir del cual RBEF constituyó la Comisión Negociadora para negociar su Plan de Igualdad específico, dicho plan se ha suscrito en fecha 12/12/23 con una vigencia de 4 años. Para cumplir la obligación que nos marca la ley se ha elaborado una auditoría retributiva del año 2020 que se ha entregado y explicado a la Comisión de igualdad, asimismo también se les ha entregado registros retributivos del año 2022 y 2023.

3.14.1 El Grupo Bosch como empleador

Bosch se encuentra en transición de un fabricante de hardware tecnológico a un proveedor de hardware, software y servicios conectados. Para dar forma activa a este cambio, desarrollamos intencionadamente nuestra cultura empresarial y permitimos que nuestros empleados adquieran nuevas competencias. Al mismo tiempo, creamos las condiciones necesarias para atraer nuevos talentos a nivel mundial para áreas de crecimiento innovadoras.

3.14.2 Regulaciones y organización

En los "Principios de responsabilidad social de Bosch", accesibles al público, la dirección de Robert Bosch GmbH y los representantes de los trabajadores se comprometen, entre otras cosas, a respetar los derechos humanos, a la igualdad de oportunidades, a condiciones laborales justas y a estándares globales en salud y seguridad en el trabajo. Los once principios se basan en las normas laborales fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Los empleados están informados sobre los principios y se les anima a reportar violaciones. Esto también se aplica a las violaciones de nuestros códigos de conducta, como el Código de Conducta.

La gestión profesional del trabajo de recursos humanos en los países donde Bosch opera está a cargo de la gestión central de recursos humanos, a la que informan los responsables de recursos humanos de cada país.

3.14.3 Empleo en Bosch

A nivel mundial, más de 417.900 personas están empleadas en Bosch. Aproximadamente el 7,4% de la plantilla se encuentra en contratos temporales, para poder gestionar el uso del personal de manera flexible. Tienen acceso a las mismas oportunidades de capacitación que los empleados con contratos indefinidos.

Además, alrededor de 13.900 trabajadores temporales están empleados por Bosch. Estos se utilizan cuando hay necesidad de personal y no se puede cubrir de otra manera. No hay restricciones en el uso de trabajadores temporales, por ejemplo, en áreas directas como la producción y la logística. Al emplear trabajadores temporales, Bosch siempre se asegura de que se cumplan las condiciones legales, como la Ley de Préstamo de Trabajadores en Alemania y los convenios colectivos existentes. Cuando hay vacantes en la empresa, se consideran a los empleados

temporales y a los trabajadores temporales dentro de los requisitos legales aplicables y en función de su idoneidad.

En un mercado laboral cada vez más competitivo, es importante para nosotros atraer a los mejores talentos y mantener su interés en Bosch a largo plazo. Nuestras ofertas de entrada en Bosch están dirigidas a estudiantes (prácticas, formación profesional y estudios duales) así como a estudiantes universitarios (prácticas, trabajos de estudiante, tesis). Ofrecemos a graduados y profesionales con experiencia la oportunidad de ingresar a diversos campos laborales.

Nuestras actividades de reclutamiento se basan en la estrategia corporativa de Bosch, las necesidades de las áreas especializadas y las expectativas de los grupos objetivo. Dependiendo del grupo objetivo, nos comunicamos con posibles candidatos a través de diferentes formatos, desde canales de carrera en Internet hasta ferias de empleo nacionales e internacionales y eventos en redes sociales.

[G 26 Empleados]



3.14.4 Trabajo de recursos humanos en la transformación

La industria de automoción se encuentra en una profunda transformación. El cambio tecnológico hacia una movilidad más sostenible, así como los desarrollos económicos, hacen inevitable la adaptación del empleo en Bosch. Nuestro objetivo es hacer que este cambio sea lo más socialmente responsable posible. Esta aspiración está plasmada, entre otras cosas, en acuerdos colectivos con los representantes de los trabajadores y en un acuerdo corporativo sobre el manejo de situaciones de crisis. Como empleador responsable, buscamos, en interés de nuestros empleados, soluciones constructivas junto con los representantes de los trabajadores para asegurar los puestos de trabajo.

Dado que las diferentes áreas y localizaciones se ven afectadas de diversas maneras por los desarrollos, creamos soluciones específicas. Por ejemplo, Bosch utiliza plataformas especialmente diseñadas para facilitar la colocación interna (posiblemente según calificación) o externa de empleados en otros empleadores. Independientemente de esto, nos enfocamos principalmente en la rotación natural, la jubilación anticipada y la salida voluntaria basada en una indemnización. Además, también ofrecemos la posibilidad de reducir las horas de trabajo semanales y hacemos ofertas de trabajo a tiempo parcial a nuestros empleados.

3.14.5 Convenios colectivos

En numerosos países fuera de Alemania, Bosch ha celebrado convenios colectivos, tanto dentro de la UE como en países como Turquía, Malasia, Serbia, Japón e India. Para la representación institucional transfronteriza de los trabajadores en Europa, existen comités de empresa europeos. De acuerdo con las regulaciones nacionales correspondientes, en muchos países existen representantes locales de los trabajadores, como en China e India.

A través de negociaciones salariales y los acuerdos correspondientes, se informa a los empleados mediante carteles y a través de medios digitales. Se respetan los derechos de los sindicatos y se tienen en cuenta, entre otras cosas, en las reuniones de empresa. Los sindicatos también pueden informar a la plantilla a través de carteles y anuncios.

3.14.6 Encuestas Regulares a los Empleados

Para gestionar con éxito el proceso de transformación de Bosch, también es necesario que la cultura empresarial evolucione. Estamos convencidos de que la retroalimentación clara y orientada a objetivos por parte de los empleados es la clave para mejoras sostenibles. A través del paisaje de retroalimentación impact:, la plantilla tiene la oportunidad de expresar opiniones y provocar cambios (ver G 29).

Como encuesta global, el "Bosch Pulse Check" sirve, entre otras cosas, para medir la satisfacción de los empleados. El análisis de los resultados se realiza a niveles superiores, como por área de negocio, país, localización o área de gestión. La encuesta se llevó a cabo por primera vez en 2024 y se repetirá anualmente. Los resultados a nivel corporativo muestran altos niveles de aprobación en cuanto al bienestar en el trabajo, el sentido de pertenencia, la retención de empleados y la atraktividad como empleador. Se identifican potenciales en temas como el reconocimiento, la perspectiva futura y el liderazgo.

Una vez al año, Bosch también pregunta a los líderes a nivel mundial sobre temas estratégicos actuales en el marco del "Executive Pulse Check". Los resultados de la encuesta se preparan con recomendaciones de acción para la dirección. También se comunican a todos los líderes participantes y sirven como base para el diálogo entre supervisores y empleados. Otros elementos de la encuesta del paisaje de retroalimentación están disponibles según sea necesario como profundización temática en áreas importantes como el liderazgo, la colaboración en equipo o el bienestar en el trabajo.

[G 29 Los elementos del paisaje de retroalimentación "impact:"]



3.14.7 Compensación y Beneficios

Bosch se considera un socio social que participa activamente en la creación de acuerdos, establece condiciones atractivas y remunera el rendimiento de los empleados de manera diferenciada y acorde al mercado.

3.14.8 Principios del Sistema de Compensación

Principios uniformes para una compensación justa y acorde al mercado están establecidos en Bosch a nivel mundial. Los principios del sistema de compensación están definidos en regulaciones internas de la empresa. De esta manera, buscamos garantizar una compensación atractiva y acorde al mercado para todos los empleados, fortalecer nuestra posición competitiva y, dado el aumento de la volatilidad de los mercados, permitir la adaptación de los sistemas de compensación a las condiciones locales. Así, los sistemas de compensación pueden diferir entre las distintas unidades de negocio, regiones, países y localizaciones dentro de los principios definidos.

Bosch no hace distinciones en la compensación de empleados masculinos y femeninos cuando las exigencias y tareas son comparables. La compensación individual se compone de componentes fijos y variables y típicamente refleja las exigencias del puesto. Para ciertos grupos de empleados, también se consideran aspectos dependientes del rendimiento o específicos del mercado. En grupos de empleados con convenios similares, los modelos de compensación se ajustan a las regulaciones locales y regionales. Se cumplen plenamente las regulaciones legales sobre el salario mínimo en los respectivos países.

Los estándares globales también se aplican a la compensación de la dirección en Bosch. Desde 2016, los sistemas de bonificación individuales han sido reemplazados por un modelo de participación en las ganancias para el área de gestión.

- (1) *Para lograr una compensación acorde al mercado, Bosch se orienta hacia la mediana del mercado para tareas comparables. Como base de datos, generalmente se utiliza un estudio sobre el mercado total, elaborado por un proveedor de servicios global.*

3.14.9 Principios para Compromisos de Pensiones Empresariales y Otros Beneficios Sociales

Bosch ofrece a sus empleados a nivel mundial compromisos en beneficios de pensiones, como la pensión empresarial. Los principios para la concesión, diseño y financiación de estos compromisos están documentados en regulaciones internas de la empresa. Los compromisos de pensiones se diseñan de manera consistente para todos los grupos de ingresos dentro de una empresa o para todas las empresas dentro de un país. Además, ofrecemos a nuestros empleados otros beneficios sociales, como en el ámbito de la salud ocupacional (ver también la sección "Seguridad y Salud en el Trabajo").

3.14.10 Conciliación de la vida laboral y privada

Bosch apoya a sus empleados en la conciliación de deseos de carrera individuales, estilos de vida personales y objetivos privados. Para ello, trabajamos en la flexibilización adicional del horario laboral y del lugar de trabajo dentro de los requisitos legales.

Nuestras directrices para una cultura laboral flexible y familiar incluyen también temas como el regreso rápido tras una pausa, el trabajo compartido o el liderazgo a tiempo parcial. Estas directrices se han adoptado en muchos países o se han adaptado a nivel local. Se han introducido diferentes modelos de horario laboral (especialmente trabajo móvil y a tiempo parcial), por ejemplo, en China, India, México y EE. UU.

3.14.11 Condiciones de empleo flexibles

Bosch busca permitir a sus empleados una gestión individual de su horario laboral que, al mismo tiempo, responda de la mejor manera posible a las necesidades operativas. Así, en el grupo Bosch se utilizan numerosos modelos de horario laboral individual en todos los niveles jerárquicos, incluyendo trabajo a tiempo parcial y trabajo compartido. Además, el trabajo móvil se ha convertido en un estándar en Bosch. En todos los países, los empleados pueden y deben beneficiarse de la mayor flexibilidad, siempre que sus respectivas tareas lo permitan.

3.14.12 Otras disposiciones y beneficios

A través de un entorno de trabajo lo más flexible posible, fomentamos la conciliación entre la vida laboral y familiar para nuestros empleados. Además, ofrecemos servicios específicos en cada ubicación para el cuidado de niños y la posibilidad de tomar licencias parentales o ausencias para el cuidado de familiares. También se incluyen sabáticos, permisos especiales o licencias pagadas en situaciones excepcionales. Las ofertas mencionadas están disponibles, en principio, también para los empleados con contratos temporales.

3.4.13 Seguridad en el trabajo y salud

Las medidas para garantizar y promover la salud de los empleados, así como un entorno laboral seguro en todo momento, tienen alta prioridad en Bosch. Las regulaciones a nivel corporativo

establecen los principios, la organización y las responsabilidades correspondientes dentro del Grupo Bosch.

El departamento central de Sostenibilidad y EHS (Salud, Seguridad y Medio Ambiente) gestiona la seguridad en el trabajo y la protección de la salud en Bosch mediante un proceso aplicable a nivel corporativo. Las direcciones de las unidades organizativas y de las localizaciones son responsables del cumplimiento de los objetivos y directrices establecidos. Reciben apoyo de los responsables de EHS designados. El estado actual del cumplimiento de los objetivos se informa regularmente a todos los líderes, incluida la dirección de Robert Bosch GmbH, y en caso de incidentes graves, de manera ad hoc.

A finales de 2024, 241 de las 252 localizaciones de fabricación y desarrollo relevantes ya habían implementado un sistema de gestión de seguridad laboral conforme a la norma ISO 45001, de los cuales el 97% estaban certificados. Actualmente, alrededor del 99% de la plantilla en las localizaciones de fabricación y desarrollo trabaja en lugares donde se ha implementado un sistema de gestión de seguridad laboral. Mantenemos nuestro compromiso de utilizar sistemas de gestión de seguridad laboral certificados en todas las localizaciones relevantes.

Para finales de 2025, se espera que la tasa de accidentes laborales se reduzca a 1,45 por 1 millón de horas trabajadas. En el año del informe, la tasa de accidentes fue de 1,46 accidentes por 1 millón de horas trabajadas (año anterior: 1,49). Lamentablemente, en 2024 hubo un accidente mortal en lo que falleció un empleado de una empresa externa. Para centrar la atención en la prevención de accidentes en empresas externas, hemos formado un grupo de trabajo a finales de 2024. Basándose en las responsabilidades y procesos ya claramente definidos, el grupo de trabajo tiene como objetivo desarrollar medidas adicionales para la prevención de accidentes al trabajar con empresas externas.

3.14.14 Evaluación de Riesgos

Anualmente, identificamos y evaluamos posibles riesgos para la seguridad laboral y los clasificamos por áreas de enfoque. Para ello, utilizamos los informes de accidentes de nuestro sistema de gestión de incidentes y los resultados de auditorías internas conforme a la norma ISO 45001 o de auditorías de revisión. Con base en esto, desarrollamos programas concretos para la minimización de riesgos y determinamos el enfoque para las próximas auditorías. Cada accidente laboral que resulta en una ausencia de al menos un día se analiza en detalle, independientemente de si involucra a empleados de Bosch o de una empresa externa. En caso de accidentes graves, se utilizan métodos de análisis específicos para investigar las causas en detalle y derivar medidas adecuadas.

Con base en regulaciones internas, también se realizan regularmente evaluaciones de riesgos relacionadas con el puesto o la actividad en las localizaciones. Se derivan las medidas preventivas y de protección necesarias, y nuestros empleados son instruidos en consecuencia.

Se aplican directrices claramente definidas sobre responsabilidades y procesos también para la seguridad laboral al trabajar con empresas externas en nuestras localizaciones. Esto comienza ya en la selección de proveedores. Hemos establecido requisitos esenciales de EHS en nuestras condiciones de compra. Además, nuestros proveedores se comprometen a designar responsables que aseguren el cumplimiento de las obligaciones de supervisión y control. El cumplimiento de los requisitos y las medidas de protección establecidas se verifica mediante auditorías internas. Si se

producen desviaciones, se deben implementar medidas correctivas antes de continuar con los trabajos.

3.14.15 Capacitación y Concienciación

La seguridad en el trabajo comienza, según nuestra convicción, con la conciencia de problemas y el comportamiento de cada individuo. Aquí vemos el mayor potencial de mejora y, por lo tanto, nos enfocamos en medidas de sensibilización.

Así, además de nuestra gestión de competencias de EHS y las capacitaciones y formaciones regulares, queremos agudizar la conciencia de nuestros empleados sobre la seguridad laboral a través de campañas anuales con diferentes temas de enfoque. Al igual que en años anteriores, en 2024 nos centramos en el reconocimiento temprano de situaciones peligrosas y posibles riesgos (Reconocimiento de peligros).

En 2023, ya formamos un grupo de trabajo que se enfoca en los accidentes de los empleados en el servicio al cliente. Este grupo desarrolla medidas para evitar accidentes que ocurren durante actividades en el cliente. Con el grupo de trabajo formado en 2024 para la prevención de accidentes en empresas externas, abordamos otra área importante de los incidentes laborales.

3.14.16 Prevención y promoción de la salud

La salud individual es crucial para la motivación y satisfacción de los empleados y, por lo tanto, también para Bosch como empleador responsable. Dado que la salud individual depende de muchos factores, los empleados y la empresa trabajan juntos para una protección de la salud integral.

Bajo el nombre "be fit", la gestión de la salud ocupacional de Bosch abarca una amplia gama de temas: desde la prevención médica y el mantenimiento de la capacidad física y mental, hasta la salud mental, consejos de nutrición y el diseño del lugar de trabajo. También juegan un papel importante nuestra gestión de reintegración laboral, la dirección de empleados, la capacitación y el desarrollo de competencias en relación con la salud individual, así como la integración de personas con discapacidades y capacidades reducidas. La atención médica laboral se asegura en Alemania y otros países a través de una red interna de servicios médicos laborales y colaboraciones externas complementarias. Además, en numerosas localizaciones hay contactos disponibles para el diseño del lugar de trabajo, la asesoría social ocupacional y la gestión de la salud.

En el marco de nuestro enfoque integral en la gestión de la salud, se han publicado directrices estratégicas para poder responder aún mejor a las necesidades y desafíos de las regiones y localizaciones. El objetivo es la colaboración interconectada de todos los expertos en salud, así como el establecimiento de un punto de contacto central para temas de salud en las localizaciones.

3.14.16.1 Enfoques en la protección de la salud

Para reducir las ausencias por enfermedad, la protección de la salud de Bosch establece enfoques concretos que se derivan de las experiencias de los médicos laborales y los ingenieros de seguridad, así como del informe de salud de la caja de enfermedad de Bosch (BKK) y de los

hallazgos de las encuestas en el marco de impact:wellbeing. Además, se incorporan hallazgos de la gestión de reintegración laboral y de las evaluaciones de riesgos. Así, se han identificado como enfoques las enfermedades del aparato locomotor y del sistema respiratorio, así como enfermedades mentales. En el lugar, los llamados "grupos de trabajo de salud" son responsables de la implementación en las diferentes localizaciones. Para la preservación y promoción de la salud mental, existen diversas estructuras y programas. El objetivo es una prevención efectiva de enfermedades mentales, así como un tratamiento y reintegración efectivos de empleados con problemas de salud mental. A través de las plataformas digitales de salud y las ofertas de asesoramiento en el lugar, los empleados tienen acceso a una amplia gama de opciones de información y asesoramiento.

3.4.16.2 Conferencias especializadas

En 2024, Bosch llevó a cabo mensualmente conferencias digitales sobre salud con expertos internos y externos. Los temas abarcaron, además de la salud física y mental, también la salud social, como los efectos de la cohesión. Muchos empleados también aprovecharon la oportunidad de participar en uno de los diversos eventos presenciales que se llevaron a cabo en localizaciones de Bosch en más de 20 países.

3.14.16.3 OncoCure – Apoyo en enfermedades tumorales

En colaboración con el Hospital Robert Bosch en Stuttgart, Bosch ofrece a los empleados, a través del programa OncoCure, la posibilidad de obtener una segunda opinión independiente de los especialistas del Centro Robert Bosch para Enfermedades Tumorales (RBCT) en caso de un diagnóstico de enfermedad tumoral, así como la posibilidad de realizar pruebas genéticas de tumores si es necesario. Actualmente, los empleados en Alemania, España, Austria y Suiza pueden utilizar esta nueva oferta.

3.14.17 Colaboración con Representantes de los Trabajadores

Bosch mantiene tradicionalmente un diálogo abierto y constructivo con los representantes de los trabajadores. Estamos convencidos de que los procesos de cambio necesarios para mantener nuestra competitividad solo pueden implementarse en conjunto con los representantes de los trabajadores. Por ello, trabajamos continuamente para involucrarlos lo antes posible en el proceso. En el marco de una política de información y comunicación transparente y abierta, se realizan notificaciones de manera oportuna y con consideración del asunto correspondiente y las normativas nacionales.

El marco para la colaboración con los representantes de los trabajadores y los acuerdos correspondientes se definen mediante políticas internas de la empresa. Entre otras cosas, se establecen regulaciones de acuerdo con los convenios de la OIT 87 y 98, que garantizan a los trabajadores la libertad de asociación y el derecho a celebrar convenios colectivos. Además, se prevé la designación de un negociador de la empresa para los representantes de los trabajadores existentes. Esta persona debe tener amplios poderes de representación para la unidad

correspondiente; se le nombra en un proceso formal y es responsable de la colaboración con el respectivo representante de los trabajadores.

A nivel local, los responsables en las regiones mantienen un diálogo con los representantes de los trabajadores y las organizaciones correspondientes. Nos esforzamos continuamente por lograr avances en los respectivos países. Cualquier restricción de los derechos de los representantes de los trabajadores se identifica especialmente en colaboración con el consejo de empresa corporativo y los representantes de los trabajadores europeos e internacionales. Si hay obstáculos a nivel local para implementar nuestra aspiración, el departamento central de recursos humanos se ocupa del tema correspondiente y busca una solución lo más consensuada posible de acuerdo con nuestros principios.

Para abordar quejas a través de la red internacional de representantes de los trabajadores, existe un proceso establecido. Los casos respectivos son, por ejemplo, transmitidos por la presidenta del consejo europeo de empresa del grupo Bosch a la central correspondiente, a la dirección o al consejo de supervisión.

3.15 Formación

3.15.1 Aprendizaje y Desarrollo

Nuevos o cambiantes modelos de negocio, así como el uso de tecnologías digitales, requieren la transformación continua de nuestra empresa. En este contexto, nuestros empleados deben adquirir constantemente nuevas competencias y habilidades y adaptar sus calificaciones a los requisitos actuales y futuros. Bosch los apoya en este proceso a través de la gestión de competencias y diversos programas de aprendizaje.

3.15.2 Desarrollo de Empleados

La gestión de competencias en Bosch es un proceso sistemático para identificar competencias técnicas y metodológicas y fomentar el desarrollo de los empleados. Con esto, buscamos asegurar que las competencias necesarias, es decir, las características, habilidades y comportamientos que son importantes para enfrentar con éxito las tareas actuales y futuras, estén disponibles en el momento y lugar adecuados. Nuestro modelo de competencias está descrito en regulaciones internas de la empresa y establece el marco para contrataciones, conversaciones de retroalimentación, evaluaciones de potencial y programas de desarrollo. Se compone de cuatro áreas de competencia: competencia empresarial, competencia de liderazgo, competencia social y competencia técnica/metodológica.

3.15.3 Estrategia de Aprendizaje Continuo

Como "Empresa de Aprendizaje", Bosch apoya un proceso de aprendizaje continuo con programas de aprendizaje motivadores, orientados al futuro y de fácil acceso, que permiten a los empleados adquirir rápidamente y de manera flexible el conocimiento necesario. Con esto, fortalecemos su empleabilidad, hacemos a Bosch menos dependiente de la escasez de mano de obra calificada y aseguramos la innovación y competitividad de la empresa a largo plazo.

Las regulaciones internas de la empresa definen el proceso de desarrollo de competencias. Esto requiere que todas las unidades organizativas deriven competencias estratégicas y necesidades de aprendizaje de la estrategia empresarial, así como la definición de planes de aprendizaje basados en roles, que luego se asignan a los empleados y se supervisan en su implementación. Los siguientes objetivos estratégicos se persiguen:

- **Aprendizaje Inteligente a través de Plataformas Digitales**

Invertimos en plataformas de aprendizaje digitales y aprovechamos las oportunidades de la inteligencia artificial para ofrecer a nuestros empleados siempre ofertas de aprendizaje adecuadas. De esta manera, pueden adquirir nuevos conocimientos de manera autodirigida e independientemente del lugar y el tiempo, más rápido que antes. Los seminarios presenciales se transforman en "viajes de aprendizaje", que consisten en diferentes formatos de aprendizaje digitales o sociales, que se pueden completar individualmente o en grupos. Para 2030, se espera que el 40% de las aproximadamente 8.000 medidas de capacitación actuales se transformen en formatos de aprendizaje modulares o "inteligentes".

A través de plataformas de aprendizaje en línea (eUniversities), nuestros empleados tienen acceso a una variedad de contenidos de aprendizaje y pueden adquirir conocimientos de expertos externos de la ciencia y la industria de manera autodirigida. Desde su introducción en 2019, se han utilizado aproximadamente 67.200 licencias por parte de empleados.

- **Aprendizaje Colaborativo y Autodirigido**

En varios formatos de aprendizaje, algunos informales o autodirigidos por los empleados, los participantes pueden intercambiar conocimientos en la red. A través de plataformas de aprendizaje internas, el conocimiento experto disponible en Bosch se hace accesible las 24 horas del día, los 7 días de la semana, de manera interdepartamental. Además, se llevan a cabo anualmente los llamados "Días de Aprendizaje" en diferentes áreas de la empresa.

En 2024, Bosch invirtió 252 millones de euros (año anterior: 277 millones de euros) en la formación de su personal. Nuestros empleados completaron en 2024 un total de 729.679 días de formación en seminarios y webinars (año anterior: 827.968 días de formación).

Todas las medidas de formación se evalúan sistemáticamente. La retroalimentación de los empleados se proporciona a los proveedores y se tiene en cuenta en las revisiones. El sistema de gestión del aprendizaje también permite realizar una evaluación de efectividad de todas las medidas de formación formales de acuerdo con la norma ISO. Los planes de aprendizaje específicos para grupos, que se centran en las competencias necesarias para ciertos grupos de empleados, se revisan cada año y se ajustan según las necesidades cambiantes.

3.16 Diversidad, Equidad de Oportunidades y Participación

En Bosch valoramos la singularidad de cada persona y consideramos que la diversidad es clave para nuestro éxito empresarial. Cada individuo en la empresa debe sentirse bienvenido, respetado y valorado, independientemente de características como género, origen, edad, antecedentes personales o planes de vida individuales.

Estamos convencidos de que diferentes perspectivas, formaciones, antecedentes culturales y características personales en los equipos a menudo conducen a mejores resultados, y que el respeto mutuo entre todos los empleados mejora el ambiente laboral. Por lo tanto, la diversidad, la equidad de oportunidades y la participación están firmemente ancladas como valores en nuestra misión "Be#LikeABosch".

Desde 2007, Bosch ha firmado la Carta de la Diversidad. Nuestro Código de Conducta también destaca que Bosch respeta y protege la dignidad personal de cada individuo, no tolera la discriminación ni el acoso, y promueve la diversidad, la equidad de oportunidades y la participación.

3.16.1 Dimensiones de la Diversidad

Para abordar las diferentes dimensiones de la diversidad, estamos activos en varios campos temáticos:

- **Género**

Queremos aumentar la proporción de mujeres en la plantilla total. Actualmente, este porcentaje es del 28.9% (año anterior: 28.8%). También se espera que aumente la proporción de mujeres en puestos de liderazgo, que actualmente es del 20.4% (año anterior: 20%) en todos los niveles de gestión. El objetivo de Bosch es que, para el año 2030, al menos una de cada cuatro posiciones de liderazgo a nivel mundial esté ocupada por una mujer.

Ofrecemos programas de seminarios y mentoría integrales a mujeres que ocupan o desean ocupar posiciones técnicas, de proyecto y de liderazgo. Además, tienen la oportunidad de intercambiar experiencias en redes como [women@bosch](#) y la red de ingenieras [heratec](#), y recibir impulso para su vida profesional diaria. Redes externas y eventos en el marco de las membresías de Bosch amplían la oferta para el intercambio profesional y no profesional entre mujeres. Por ejemplo, Bosch es miembro y socio colaborador de la red internacional "Women Automotive Network", que tiene como objetivo apoyar a las mujeres en la industria automotriz. En 2024, se llevaron a cabo dos reuniones en Detroit, EE. UU., y en Stuttgart, Alemania, a las que asistieron representantes de Bosch.

En Alemania, Bosch también es socio de la red Women Leadership Network PANDA y estuvo representado en 2024 por varias líderes femeninas en la cumbre anual de la red en Frankfurt del Meno. A través de actividades como estas, Bosch busca atraer y reclutar a mujeres para la empresa.

- **Generaciones**

Nos esforzamos por crear un entorno laboral que permita una colaboración exitosa entre generaciones y esté orientado a las diferentes etapas de la vida. Queremos aprovechar las oportunidades que surgen de la combinación de diversas experiencias, competencias y perspectivas de los distintos grupos de edad. Con nuestros conceptos de aprendizaje continuo y gestión de la salud en el trabajo, así como el sistema de transferencia de experiencias y conocimientos a través de nuestra red de empleados [BestAger@Bosch](#), establecemos las condiciones necesarias para ello.

- **Diversidad Cultural**

Personas de aproximadamente 150 nacionalidades trabajan juntas para Bosch. Esta diversidad la consideramos la base para una cooperación exitosa con nuestros clientes, socios y proveedores en

todo el mundo. Las competencias interculturales son esenciales en este contexto. Por ello, fortalecemos la colaboración internacional y aprovechamos nuestra diversidad cultural para avanzar como empresa. Nuestros empleados también se involucran a través de numerosas redes en todo el mundo, como [Afric@Bosch](#), [Asians@Bosch](#), [Hispanics@Bosch](#), For Bosch abroad y el Foro Turco Bosch.

- **Habilidades Físicas y Mentales**

Aumentamos nuestra capacidad de innovación al centrarnos en los potenciales individuales de nuestros empleados, y no en sus limitaciones. Por ello, creamos un entorno laboral en el que se consideran y valoran las necesidades y habilidades individuales. La participación de todos solo puede lograrse si se eliminan los prejuicios y los temores, y se mantiene el tema presente de manera continua. Nos comprometemos con la inclusión de personas con discapacidades en redes internas (por ejemplo, [BeAdept@Bosch](#)) y externas, y afirmamos nuestra responsabilidad social en este ámbito.

En 2024, la tasa de empleados con discapacidades en el grupo Bosch en Alemania fue del 5,5%, manteniéndose en un nivel similar al de los años anteriores (año anterior: 5,5%).

- **LGBTQIA+**

En Bosch, todos los empleados son valorados, independientemente de su orientación sexual o identidad de género. La red [b:proud](#) contribuye a nuestra cultura empresarial abierta y lanzó en 2017 la iniciativa [LGBT*IQ-Ally](#). Los "Allies" (aliados) son empleados de todas las áreas de la empresa que se han comprometido a abordar abiertamente posibles prejuicios o discriminaciones, contribuyendo así a la transformación hacia una cultura laboral inclusiva.

3.16.2 Gestión de Objetivos y Implementación

Desde 2011, Bosch ha establecido un equipo de proyecto central para promover la diversidad, la equidad de oportunidades y la participación en la empresa, y para anclar este compromiso organizativamente. La dirección del proyecto informa directamente al miembro de la dirección responsable de recursos humanos y asuntos sociales.

Con una estrategia global, el equipo establece el marco y asesora, apoya y conecta a personas y actividades en toda la empresa. Además, los miembros del equipo se comprometen también fuera de la empresa (ver www.bosch.com/diversity). El equipo de proyecto trabaja en estrecha colaboración con el llamado Booster Board, que está compuesto por representantes de diferentes países, organizaciones y niveles jerárquicos. Este actúa como socio de apoyo y multiplicador del equipo de proyecto. Además, más de 140 coordinadores y los numerosos miembros de las redes internas de la empresa apoyan al equipo de proyecto en la integración y visibilización de los temas de diversidad, equidad de oportunidades y participación en la organización.

3.16.3 Días de Diversidad de Bosch y Conferencia Global sobre Discapacidad

Para fortalecer la conciencia sobre la diversidad, la equidad de oportunidades y la participación en la empresa, y para mostrar la fuerza que la empresa y sus empleados pueden obtener de estos temas, se celebran anualmente los Días de Diversidad de Bosch. En 2024, el lema fue "Be open", en el marco de más de 135 eventos online y presenciales en todo el mundo. Esto no solo generó

un sentido de pertenencia compartido entre todos los niveles de carrera y fronteras nacionales, sino que también agudizó la conciencia sobre la diversidad en Bosch.

Por tercer año consecutivo, en 2024 se llevó a cabo la Conferencia Global sobre Discapacidad bajo el lema #BeyondLimits. En más de 20 eventos online y presenciales, oradores internos y externos compartieron sus experiencias y conocimientos.

4. Derechos Humanos

4.1 Cumplimiento de las Obligaciones de Debida Diligencia en Derechos Humanos

Respetar los derechos humanos significa para nosotros cumplir con nuestras obligaciones de debida diligencia para la protección de las personas y el medio ambiente, teniendo en cuenta los estándares sociales y ambientales correspondientes. Como empresa industrial con sitios de producción y relaciones de suministro en muchos países y regiones, influimos en la situación de las personas y el medio ambiente de diversas maneras.

Bosch mantiene relaciones de suministro en aproximadamente 60 países. De un total de aproximadamente 35.000 proveedores, el grupo Bosch adquirió en 2024 materiales y servicios por un valor de 49.8 mil millones de euros (año anterior: 50.9 mil millones de euros). La mayor parte del uso de recursos en nuestras cadenas de suministro se destina a la compra de componentes, en la mayoría de los casos en forma de semielaborados o piezas terminadas. Solo un pequeño porcentaje lo adquirimos como materia prima directamente.

Como empresa que opera a nivel global, somos conscientes de nuestra responsabilidad empresarial para respetar los derechos humanos. A través de la implementación de obligaciones de debida diligencia en nuestros procesos operativos, contribuimos a mejorar la situación de los derechos humanos en todo el mundo. Al mismo tiempo, exigimos activamente el respeto de los derechos humanos en nuestras cadenas de suministro globales y tomamos medidas adecuadas en caso de violaciones.

Orientamos nuestras actividades empresariales según los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas y cumplimos con los requisitos del Plan de Acción Nacional para Empresas y Derechos Humanos vigente en Alemania.

Esperamos que nuestros socios comerciales también se comprometan a respetar los derechos humanos, a establecer procesos de diligencia adecuados y a exigir a sus propios proveedores y otros terceros que cumplan con los principios correspondientes en la medida de lo posible.

Encontrará más información sobre el cumplimiento de las obligaciones de diligencia debida en materia de derechos humanos y medio ambiente en el informe de sostenibilidad del Grupo Bosch.

4.2 Responsabilidad hacia el cliente

Los productos de Bosch deben impresionar por su seguridad, calidad y fiabilidad, independientemente de dónde se produzcan o se utilicen. En el desarrollo y fabricación de estos productos, así como en la prestación de servicios, seguimos nuestro compromiso de "Tecnología para la Vida", además de cumplir con las normativas legales.

Nuestro sistema de gestión de cumplimiento de productos (PCMS) está diseñado para cumplir con todos los requisitos regulatorios relevantes para nuestros productos en el mercado correspondiente. Se aplica a todos los productos (hardware, software y servicios) dentro de su ciclo de vida y considera aspectos relacionados con el producto, como salud, seguridad, protección de datos, seguridad de la información, ciberseguridad, propiedad intelectual y protección ambiental. Nuestro PCMS incluye elementos que nos ayudan a identificar, monitorear, controlar y minimizar los riesgos relacionados con el cumplimiento de productos. Prestamos atención al cumplimiento de productos en toda nuestra cadena de suministro.

La responsabilidad técnica del cumplimiento de productos recae principalmente en el departamento central de calidad. Se informa al miembro de la dirección responsable al menos una vez al año. Además, se realiza un informe ad-hoc a la dirección según sea necesario, incluso directamente a los órganos de supervisión.

4.3 Nuestra exigencia de calidad

Debido a nuestra amplia gama de productos, aplicamos en todo el mundo una variedad de leyes y regulaciones diferentes para asegurar la calidad. Las políticas internas de la empresa establecen un marco vinculante para los objetivos de calidad y obligan a la organización a trabajar continuamente en la mejora del sistema de gestión de calidad. También definen el proceso para el manejo de quejas y la solución sostenible de problemas.

La gran mayoría de nuestros sitios de desarrollo y fabricación cuenta con un sistema de gestión de calidad certificado según la norma ISO 9001. Todos los sitios que fabrican componentes para vehículos están certificados según la norma IATF 16949, que fue desarrollada por la International Automotive Task Force (IATF) y se basa en la ISO 9001.

Desde la fase de desarrollo del producto, damos gran importancia a la seguridad del producto y cumplimos con normas relevantes como la ISO 12100 para la seguridad de las máquinas, la ISO 26262 para la seguridad funcional de los sistemas en automóviles, o la IEC 61508 para la seguridad funcional de sistemas eléctricos y electrónicos. La aprobación en serie de un producto solo se lleva a cabo una vez que se han aclarado todos los aspectos de seguridad. Además, debe verificarse el cumplimiento de las directrices correspondientes, como a través de pruebas preventivas.

Realizamos observaciones de productos a lo largo de todo el ciclo de vida de productos relevantes para la seguridad. Con capacitaciones extensivas, creamos las condiciones para que la exigencia de calidad de Bosch, especialmente en lo que respecta a la provisión de productos seguros, se viva y se implemente en toda la empresa. Capacitamos a los empleados cuyas actividades tienen un impacto directo en la calidad del producto en entrenamientos sobre seguridad del producto y responsabilidad del producto (ver también el capítulo "Gobernanza Corporativa"). Los responsables de seguridad del producto y responsabilidad del producto de las diferentes áreas de negocio tienen acceso a capacitaciones presenciales y en línea adicionales para profundizar su conocimiento.

4.4 Información y documentación

Además de las obligaciones existentes de información y documentación, ofrecemos oportunidades de aprendizaje para que los usuarios puedan utilizar el producto correctamente y de manera segura.

Por ejemplo, Bosch Mobility Aftermarket ofrece oportunidades de aprendizaje para empleados de talleres, mientras que Power Tools ofrece programas correspondientes para consumidores.

4.5 Ciberseguridad, seguridad de la información y protección de datos

La ciberseguridad, la seguridad de la información y la protección de datos son componentes fundamentales de la exigencia de calidad de Bosch. La confianza en la seguridad de los productos, sistemas y datos, así como su resiliencia frente a intervenciones manipulativas, es un factor clave para el éxito de nuestra estrategia de digitalización. Esto también incluye el manejo responsable de datos personales.

Nos aseguramos de que se cumplan las regulaciones de protección de datos en todos los procesos comerciales y productos, y de que se implementen todas las medidas necesarias para la seguridad de la información. Esto significa que cumplimos con la legislación aplicable y respetamos las obligaciones contractuales correspondientes. Nos esforzamos por proteger la información relevante, y en particular los datos personales, mediante el uso de medidas técnicas y organizativas adecuadas al riesgo, contra la divulgación, acceso, manipulación y pérdida no autorizados. Aplicamos estas medidas de seguridad de la información en la selección, uso y operación de soluciones de TI en estrecha coordinación con los estándares de ciberseguridad aplicables. En el desarrollo de productos de Bosch y nuevos modelos de negocio, nos aseguramos de que las regulaciones y requisitos de protección de datos y seguridad de la información se consideren y se implementen en cada fase.

Bosch utiliza un sistema de gestión combinado para la información y la protección de datos, que se mantiene y actualiza continuamente. El sistema está alineado con estándares internacionales como la ISO 27000 y también cumple con los requisitos legales, como los establecidos en el Reglamento General de Protección de Datos (GDPR). La gran mayoría de los sitios que fabrican componentes para vehículos están certificados según TISAX (Nivel 3).

A través de políticas y regulaciones internas, se abordan todas las áreas relevantes de ciberseguridad, seguridad de la información y protección de datos en Bosch. Estas incluyen directrices vinculantes para el desarrollo de productos y servicios, la operación de servidores y otros sistemas de TI, así como principios para la seguridad de la información y la protección de datos en la empresa.

Un comité de dirección interfuncional, compuesto por el Chief Data Protection Officer y el Chief Cyber Security Officer, informa dos veces al año directamente a la dirección. Además, hemos establecido un centro central para la ciberseguridad de nuestros productos.

Un proceso claramente descrito y una red en crecimiento de expertos aseguran la amplia integración de la ciberseguridad, la seguridad de la información y la protección de datos en el desarrollo de nuestros productos. En el marco de sus funciones, los empleados participan regularmente en capacitaciones técnicas, talleres y eventos informativos sobre temas actuales.

4.6 Equipo de Respuesta a Incidentes de Seguridad de Productos de Bosch

A pesar de todas las precauciones, no existe una seguridad absoluta en el uso de la tecnología de la información. Por lo tanto, hemos establecido el Bosch Product Security Incident Response Team

(PSIRT). Este equipo está disponible como un punto de contacto central para investigadores de seguridad, socios o clientes en caso de que se identifiquen vulnerabilidades en nuestros productos. La notificación de brechas de seguridad también puede realizarse a través de nuestros sistemas de denuncias. Una vez que se encuentra una solución, la hacemos transparente para nuestros clientes.

4.7 Marketing Responsable

La confianza de los clientes en nuestros servicios y en la calidad de nuestros productos es nuestra máxima prioridad. Los diversos servicios al cliente de nuestras áreas de negocio van desde bases de datos de conocimiento con programas de aprendizaje interactivos hasta servicios de reparación y mantenimiento, así como un portal de servicios para la renovación energética y asesoramiento sobre oportunidades de financiamiento en las áreas de calefacción, ventilación y refrigeración. Al mismo tiempo, utilizamos diversas oportunidades para el intercambio directo e indirecto con los clientes, ya sea a través de nuestros canales de redes sociales, líneas de atención al cliente, correo electrónico o conversaciones directas. Porque el feedback de nuestros clientes es una medida confiable de nuestra actuación.

4.8 Marketing y Patrocinio

En la comercialización de nuestros productos, nos guiamos por los valores de Bosch y principios centrales como la equidad y la apreciación de la diversidad cultural. Además, nos comprometemos a mantener un nivel de calidad en todas nuestras actividades de marketing que corresponda al nivel de rendimiento de nuestros productos. La publicidad puede ser humorística, creativa y competitiva. Para garantizar el cumplimiento de estos principios y la coherencia de los mensajes en el mix de medios a nivel mundial, la comunicación de marketing general se gestiona de manera central y se coordina estrechamente con las filiales regionales y áreas de negocio. La comunicación de productos orientada a las ventas se lleva a cabo principalmente de manera descentralizada por las respectivas áreas de negocio, pero también se orienta a los principios definidos.

Nuestras actividades de patrocinio tienen principalmente fines publicitarios y, por lo tanto, también sirven para fortalecer nuestra marca. Se regulan mediante una directiva central. Esta establece, entre otras cosas, que las medidas de patrocinio deben integrarse en una estrategia comunicativa general o en un concepto correspondiente. También se debe definir claramente el objetivo de las medidas y orientarse hacia el aumento del reconocimiento de la marca o la reputación de la marca, la promoción de ventas o la captación de personal cualificado. Las medidas de patrocinio que superen un volumen de 30,000 euros deben coordinarse con la sede central.

5. Lucha contra la corrupción y el soborno

Compliance es una parte fundamental en la cultura de integridad, legalidad y responsabilidad en Bosch, que supone actuar en conformidad con la ley y con las regulaciones internas. Bosch ha sido pionero en la constitución y divulgación de un Código de Conducta, cuya primera versión data del 2008. Más de quince años de cultura de Compliance, que demuestra la comprometida conciencia ética de esta compañía.

La función de Compliance es independiente y reporta periódicamente a los órganos de dirección internos, tanto las tareas desarrolladas como los planes de acción acordados o que se están desarrollando. Así mismo, la función, la política y el sistema de gestión de Compliance abarcan a todas las sociedades del Grupo Bosch en España, incluyendo RBEF. El objetivo de este departamento es contribuir a que todos los empleados lo conozcan y a su vez trabajen siguiendo los principios del Código de Conducta.

Para Bosch, el cumplimiento del principio de legalidad y las bases para un comercio justo, honrado y responsable en la práctica empresarial siempre han sido una prioridad. Numerosas normativas y directivas gobiernan las acciones de los empleados del Grupo Bosch en España. Para facilitar el cumplimiento, dichas normas se recopilan en el Código de Conducta. Ciertas actividades podrán ser también reguladas por distintas leyes y normas de otros ordenamientos jurídicos. Siempre se cumple con el derecho aplicable en cada caso; esto también incluye las leyes del país para el que esté destinado el producto o servicio correspondiente. En caso de duda, prevalece la legislación local.

Entre los principios básicos de la organización, está actuar de acuerdo con la legalidad, o lo que es lo mismo, respetar el principio de legalidad en todas las negociaciones, acciones, contratos y otros procesos del grupo. Además, se mantiene una relación de completa transparencia con los clientes, autoridades y la opinión pública.

El cumplimiento del principio de legalidad incluye, entre otras cosas, el pago de los impuestos y aranceles correspondientes, el cumplimiento del derecho de la competencia, la tolerancia cero hacia cualquier forma de corrupción, el cumplimiento de las leyes de control de exportaciones y aduanas y el respeto de los derechos que a otros les correspondan. Este fundamento se basa en el hecho de que una infracción podría acarrear importantes daños al negocio, y la apertura de procedimientos judiciales, multas e indemnizaciones. Bosch apuesta por el cumplimiento estricto de la legalidad, independientemente de si ello beneficia o no a la empresa. Independientemente de las sanciones que legalmente correspondan, las infracciones de este Código de Conducta conllevan, como norma general, la toma de medidas disciplinarias, incluyendo el despido y el derecho a reclamar indemnizaciones por daños y perjuicios contra los implicados.

Cabe destacar que la responsabilidad del área de Compliance recae sobre la Compliance Officer de la Región Iberia. Este órgano unipersonal, especializado en Corrupción y Compliance Penal, depende de la central de Compliance del grupo Bosch, gestiona las actividades de la función de cumplimiento con recursos suficientes para desarrollar sus tareas de manera efectiva. Esto se traduce en un presupuesto propio y un esquema retributivo consistente con el cometido de la función, de modo que no dependa del desempeño de las líneas de negocio. Este órgano unipersonal, representado por la Compliance Officer, abarca todas las sociedades del Grupo Bosch en España, incluida RBEF. Además, el sistema de gestión de Compliance del Grupo tiene en cuenta a otros responsables especialistas, que atendiendo a su especialización (Derecho de la Competencia, Derecho Laboral y Social, protección de datos y seguridad de la información, Compliance de la propiedad Intelectual, Impuestos, Compliance de producto, etc.) serán los responsables de implementar el Gobierno Corporativo para el correspondiente departamento de Compliance en todo el Grupo Bosch.

5.1 Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

La lucha contra la corrupción y el soborno es la especialidad del área de Compliance a nivel global, tal y como establece el sistema de Gestión de Compliance del grupo Bosch, que ha sido revisado en 2024. Como principios básicos en esta materia, encontramos el Código de Conducta del Grupo Bosch a nivel mundial, el cual ha sido validado por gran parte de los empleados, así como el Código de Conducta para Socios de Negocio y la nueva filosofía “Be#likeABosch”.

Todos estos documentos son de aplicación también para RBEF. Asimismo, es importante destacar, que Bosch es miembro de la ONG Transparencia International desde 1995, así como también lo es del Foro de Compliance e Integridad desde 2007.

La corrupción no es tolerable en ninguna de sus formas. El comportamiento corrupto de los empleados o de los socios de negocio es punible, distorsiona la competencia y provoca daños en el patrimonio y en la reputación de Bosch. Es por ello por lo que el grupo cuenta con un Manual de Procedimiento en materia de gratificaciones a terceros que será nuevamente revisado conforme a estándares internacionales y normativa española esta materia en 2025. En este manual actual se especifica que, con las atenciones a los cargos públicos o a personas de posiciones similares, se actúa de forma absolutamente restrictiva. De la misma manera, durante las negociaciones, especialmente en el trato con clientes y proveedores, se evita todo tipo de corrupción o cualquier influencia deshonesta sobre las decisiones comerciales. Esto tiene validez especialmente para los acuerdos relacionados con la mediación, adjudicación, suministro, desarrollo y pago de pedidos. No se contrata ningún servicio en el que se pueda presuponer que será necesario pagar sobornos de forma parcial o total. A los representantes e intermediarios, se les realizan diligencias debidas periódicas, y cuando se les encarga la obtención de permisos o autorizaciones, se les prohíbe aceptar u ofrecer sobornos o cualquier clase de beneficios a los que no tengan derecho. En el caso de infracción de lo anterior, Bosch se reserva en el contrato el derecho a su rescisión sin previo aviso. Por lo que respecta a la aceptación y entrega de regalos y otras atenciones, incluidas invitaciones, se actúa igualmente de forma absolutamente restrictiva.

Se evita en todo momento cualquier influencia de/a cargos públicos, clientes, proveedores u otras personas, o de lo contrario se impondrán sanciones disciplinarias, además de las consecuencias penales que pudieran corresponder.

En este Manual de Procedimiento, todas las áreas que deseen impulsar programas de incentivos con terceros deben completar previamente un formulario de aprobación detallado. Una vez examinado y analizado por la Compliance Officer, comienza un proceso de aprobación interna sin el cual, el programa de incentivos no puede llevarse a cabo.

De la misma manera, Bosch cuenta con un mecanismo que controla las gratificaciones concedidas o aceptadas por los trabajadores que constituyan un beneficio personal, en el caso que estas excedan del valor límite establecido (35 euros), asegurando que estén debidamente documentadas mediante un sistema de reporte digital autorizado por el superior jerárquico. Esta información se almacena durante diez años. El área de Compliance podrá llevar a cabo controles aleatorios y corroborar así, su correcta aplicación.

Además, un análisis global del riesgo de corrupción se ha llevado a cabo en 2024 y ha servido para obtener información a nivel empresarial sobre la distribución temática, regional y organizativa del riesgo y poner en marcha contramedidas en caso necesario.

Otro de los ejemplos de este compromiso de cumplir con la legalidad es el Código de Desarrollo de Producto. Se trata de una normativa interna del grupo, que tiene como principios la legalidad y los valores de la empresa en el desarrollo de sus productos y servicios, impulsando la protección de la vida humana, el medioambiente y los recursos.

Para sensibilizar a nuestros asociados hay un completo plan de formación enfocado en ocho áreas de Compliance: ética en los negocios, Compliance de producto, lucha contra la corrupción, derecho de la Competencia, control a la exportación, blanqueo de capitales, legislación contable y Compliance de la propiedad intelectual. En el año 2024 se ha integrado dentro del plan de formación una capacitación para saber identificar los límites en las aprobaciones internas. Su contenido debe repetirse regularmente, normalmente en dos o tres años. La valoración y retroalimentación que recibimos de los asociados tras la cumplimentación de los cursos es igualmente importante para nosotros.

Como empresa concienciada con la lucha contra la corrupción, los trabajadores de Bosch deben comunicar a sus directivos las posibles infracciones de las normas del Código de Conducta, entre las cuales se pueden encontrar casos relacionados con corrupción y soborno. En todo momento, incluso de manera anónima, pueden dirigirse a la organización de Compliance y a los responsables especialistas de Compliance, teniendo la posibilidad de comunicar cualquier indicio a través del canal de inquietudes Bosch “No te lo calles”, la información será tratada con confidencialidad, sin haber consecuencias para los empleados de Bosch, ni sus clientes o proveedores, por haber facilitado esa información, si actuaron de buena fe. Esto también rige el caso en que finalmente se demuestre que la información no tenía fundamento. Además, es de destacar la especial protección y garantías que tiene el informante en el año 2023, ya que dicho canal de información se ha adaptado a los requisitos de la Ley 2/2023 de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Cualquier indicio de posible infracción de Compliance es inmediatamente analizado a través de una investigación interna. Consecuentemente, si dicha infracción queda evidenciada, se recomendará tomar aquellas medidas disciplinarias y/o legales que se estimen convenientes.

En la misma línea, Bosch mantiene una relación de cooperación con las autoridades. Sus empleados y directivos colaboran siempre con las investigaciones llevadas a cabo por Bosch o las autoridades. Los derechos a denegar información, así como otros derechos procesales quedan intactos.

En el caso que, con los controles adecuados se hubieran podido evitar o dificultar infracciones contra las leyes o contra el Código de Conducta, los directivos serán responsable en su área de responsabilidad. Ellos garantizan que el cumplimiento de las normas internas y externas, dentro de su bloque funcional, se supervisa continuamente y de forma adecuada. También garantizan que los empleados sean conscientes de que las infracciones contra el principio de legalidad y el Código de Conducta están prohibidas y, por cuestión de principios, conllevan consecuencias disciplinarias, independientemente de la posición jerárquica.

5.2 Derecho de la competencia

Bosch respeta el Derecho de la Competencia y la normativa de aplicación en cada caso.

En lo que al Derecho de la Competencia se refiere, las siguientes conductas entre competidores están prohibidas: reparto de zonas y clientes, los acuerdos o el intercambio de información sobre precios o componentes de precios, relaciones de suministro y sus condiciones, así como la capacidad de producción o condiciones de licitaciones. Lo mismo ocurre en el caso del intercambio de información sobre estrategias de mercado y de inversiones. Además, no solo están prohibidos estos acuerdos por escrito, sino también los acuerdos verbales o tácitos y las prácticas conscientemente paralelas.

Sólo se suscriben acuerdos para el intercambio de información sobre proyectos de investigación y desarrollo, en casos muy excepcionales. Los clientes son libres de establecer los precios de reventa que mejor convengan. Bosch no utiliza su posición en el mercado para imponer precios discriminatorios, ni obliga a la compra de otros productos, o la negativa de suministro.

En esta materia, Bosch cuenta con una específica regulación interna que tiene como objetivo la compilación de normativas para una conducta empresarial ejemplar, en línea con el derecho de la competencia, sensibilizando a la organización con formación en esta materia, y en definitiva previniendo situaciones de violación de este derecho. Dentro de esta normativa, se hallan diferentes regulaciones específicas como son el Código de Conducta para las ventas y compras, entre otros. El 100% de los empleados pertenecientes a RBEF han sido sensibilizados en derecho de la competencia.

5.3 Relaciones con clientes y proveedores

Bosch suscribe contratos con clientes y proveedores, cuya redacción es exhaustiva y clara, y documenta todos sus cambios y versiones posteriores. Esto también tiene validez para los acuerdos sobre el pago de primas, financiación de publicidad y promociones de ventas. Cumple estrictamente las normas internas sobre la aplicación de controles duales ('principio de los cuatro ojos'), así como la separación de las funciones ejecutivas y de revisión. Los proveedores se eligen basándose solamente en la competitividad; comparando precios, calidad, prestaciones e idoneidad de los productos y servicios ofertados.

Bosch cuenta también con un Código de Conducta para Socios de Negocios. Los socios de negocio representan una parte muy importante en cuanto a la consecución de los objetivos del grupo. Por lo tanto, Bosch considera que una comprensión común de los valores éticos y de las prácticas sostenibles, es una base esencial de tales relaciones. Las reglas y requisitos establecidos en este Código de Conducta forman una parte importante de cada acuerdo de colaboración entre Bosch y sus socios de negocio. Se espera que estos comuniquen el contenido de este código a todos los terceros con los que contraten para así cumplir con sus obligaciones contractuales con Bosch, observando estos principios a la hora de seleccionar a subcontratas, asegurándose de que cumplen con los requisitos.

Con el objetivo de asegurar que los Socios de Negocio cumplen con los estándares de Compliance allí donde operen, Bosch cuenta con procesos operativos específicos de IT, como son la gestión de alertas del sistema denominado Business Partner Screening (BPS), una herramienta informática que permite el análisis, reporting y el examen continuo de socios comerciales por parte de Compliance.

Bosch dispone de sistema informatizado para la recepción y gestión de las reclamaciones de los clientes basado en la sistemática 8D. La respuesta y definición de medidas de contención y correctoras se realiza mediante grupos de trabajo liderados por los responsables de calidad de los productos aplicando las normas definidas en el sistema de calidad de la empresa. El método está más adelante descrito en el punto 6.3)

En 2023 se han recibido las siguientes incidencias (CRI = Customer Related Incidents) con clientes externos e internos que se han tratado y solucionado bajo el método descrito en el párrafo anterior

(1) P2P: 43 vs 67 (objetivo)

(2) 0km: 1 vs 7 - (objetivo)

(3) Field: 2 vs 5 - (objetivo)

Adjuntamos el historial de los dos últimos años:

	2021 Target	2021 Result	2022 Target	2022 Result
CRI - Extern (0Km + Field incidents)	33	19	27	15
Bosch responsibility (Field incidents)	7	0	5	0
Bosch responsibility (0Km incidents)	2	0	2	2
CRI - Plant to Plant (0Km incidents)	79	52	77	49
IDC In % PPC	1,49	1,35	1,30	1,18

5.4 Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

Como parte de la lucha contra el blanqueo de capitales, Bosch cuenta con una normativa interna del grupo que regula las relaciones comerciales con intermediarios, agentes, socios de negocio y comisionistas, implementando un proceso de diligencia debida digital.

Así mismo, y como medidas a posteriori, el área de tesorería está sujeta a una serie de controles internos en relación con las transacciones bancarias, pagos recibidos por terceros y la revisión de las firmas.

En todas las sociedades de Bosch en España, se ha hecho un mapa de riesgos penales consolidado, donde se tienen en cuenta más de veintitrés categorías penales. Como consecuencia de este análisis tenemos un Manual de Prevención y Respuesta ante Delitos aplicable a todas las sociedades.

Para sensibilizar a los trabajadores y prevenir tanto la corrupción y el soborno como el blanqueo de capitales, Bosch mantiene una política de comunicación activa y eficaz, que permite un diálogo sincero y abierto en todas sus áreas, a la vez que desarrolla una comunicación continua a través de los Diálogos de Compliance. A este respecto se celebra anualmente el Día Internacional contra la corrupción y se realizan cursos para la formación de los empleados en estas materias de manera periódica. Las sesiones de formación pueden ser tanto presenciales como on-line. Durante el 2024 se planificaron dos formaciones webinar sobre la Lucha contra la Corrupción, y hay un curso adicional on line sobre esta temática encaminado a otra parte del grupo objetivo con menor riesgo. En la sociedad RBEF se ha formado a la totalidad del grupo objetivo de mayor riesgo, y a un 98,1% de los empleados considerados con menor riesgo.

Con la finalidad de dinamizar y mejorar el Sistema de Gestión de Compliance se han establecido sistemas de comprobación interna de Compliance que afectan a todas las áreas. El departamento central de auditoría interna, incluidos sus equipos locales, tiene derecho de información e inspección ilimitado, siempre que no se contrapongan requisitos legales o normas internas. Se mantiene siempre el binomio norma/control, de este modo, toda norma de la organización lleva asociada controles. La formación y los formularios de aprobación de incentivos se considera una medida preventiva efectiva y por ello se disponen los medios para impartirla en toda la organización. Por todo ello, se puede decir que el área de Compliance está muy integrada dentro de los procesos internos.

5.5 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

La fundación Robert Bosch, propietaria del 92% del Grupo Bosch, está activa a nivel mundial en las áreas del entendimiento entre pueblos, salud, formación, ciencia y cultura. Es al mismo tiempo una fundación operativa, que persigue sus objetivos con programas propios, y una fundación promotora, que permite que terceras personas desarrollen y pongan en práctica sus proyectos.

Por otro lado, el grupo hace donaciones en metálico o en especie destinadas a formación, ciencia, cultura y asuntos sociales como una cuestión de compromiso social. Las decisiones relativas a las normas que regulan la entrega de estos donativos están reservadas en exclusiva para la dirección de Robert Bosch GmbH. Concretamente en el caso de Bosch en España, esta responsabilidad recae en el presidente. Estos donativos son altruistas y se diferencian claramente de los patrocinios.

En este sentido, Bosch cuenta con políticas internas específicas en materia de donaciones, que tienen por objeto la regulación de las responsabilidades, el tratamiento fiscal y los procesos a tener en cuenta a la hora de conceder donaciones. Su propósito es asegurar que todas las donaciones cumplen con los requisitos fiscales, así como con la normativa interna del Grupo Bosch.

Bosch ha realizado numerosas aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro, entre las que se encuentran organismos con fines educativos, de investigación o de ayuda humanitaria. Concretamente en 2024 RBEF no ha efectuado ninguna donación a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro a nivel de sociedad.

6. Sociedad

6.1. Desarrollo sostenible

6.1.1 Desarrollo sostenible en RBEF

Los procesos productivos, así como la innovación tecnológica de los productos requieren empleados altamente cualificados y motivados, que desempeñen un importante rol en el éxito de la compañía. Para conseguirlo, RBEF cuenta con 2 pilares fundamentales:

Iniciativas para atraer talento:

RBEF participa en diversos foros con las mejores universidades, principalmente en Madrid donde está ubicada, para atraer el mejor talento. Entre los aspectos ofertados que más atrae al joven talento se encuentra la flexibilidad y conciliación que ofrece la compañía, así como la posibilidad de

desarrollarse en un entorno innovador, con perspectivas de crecimiento profesional y personal a nivel mundial. También cuenta con convenios especiales con distintos centros universitarios para prácticas de estudiantes curriculares y extra-curriculares, muchos de los cuales pueden llegar a ser los futuros profesionales que la empresa necesita. RBEF también ofrece puestos de Formación Profesional Dual.

Formación continua para empleados:

Una vez conseguido el mejor talento, la empresa ofrece un amplio programa de formación continua, no solo para mantenerlo sino también para potenciarlo y adecuarlo a las necesidades concretas de la empresa, así como de desarrollo tanto en el propio centro como en otros de España o en el extranjero. También existe una amplia oferta de formación online.

6.2 Gestión de proveedores

En 2024, el Grupo Bosch cuenta con una red de aprox. 35.000 proveedores con un volumen de compra de 49.800 millones de euros. El portfolio de proveedores cubre el suministro de las distintas demandas de la empresa en materias primas y componentes, así como en maquinaria, materiales y servicios no productivos, tales como logística, embalaje, IT. El nivel de consolidación de la demanda y definición de proveedores preferentes o estratégicos puede ser global, regional o local. Bosch busca asegurar en su cadena de suministro los mismos criterios y valores que aplica internamente en materia de calidad y sostenibilidad.

6.2.1 Gestión Responsable de la Cadena de Suministro

Desde la selección de nuevos proveedores, el cumplimiento de los requisitos relacionados con los derechos humanos y el medio ambiente, tal como se describen en nuestros códigos de conducta para socios comerciales, juega un papel central y es un requisito previo para una futura relación contractual. El momento correspondiente y la metodología aplicada para la verificación son determinados por las organizaciones de compras respectivas de manera basada en riesgos. En el marco del Sanctioned Party List Screening, también se verifica antes de la firma del contrato si los posibles socios comerciales están incluidos en listas de sanciones o regulaciones de embargo.

En caso de sospecha razonable o de un indicio concreto de violación de las obligaciones relacionadas con los derechos humanos o el medio ambiente por parte de un proveedor, investigamos el asunto de manera consistente. En caso de incumplimientos, trabajamos para que se pongan fin de inmediato. Si la finalización no es posible en un plazo razonable, esperamos del proveedor un concepto y un cronograma concreto para poner fin a la violación y minimizar sus impactos. La implementación de las medidas se supervisa y verifica, incluso mediante la exigencia de pruebas consistentes o reevaluaciones in situ. Si se detecta comportamiento ilegal o un rendimiento de sostenibilidad insuficiente en un proveedor activo, como la falta de esfuerzos en el manejo de obligaciones relacionadas con los derechos humanos o el medio ambiente, puede llevar a la exclusión de futuras adjudicaciones de contratos por parte de Bosch. Si un proveedor no muestra disposición para cumplir con nuestros requisitos o para iniciar las medidas correspondientes, Bosch se reserva el derecho, en última instancia, de rescindir la relación contractual.

Si hay una sospecha razonable de mala conducta en un proveedor indirecto, implementamos, dentro de nuestras posibilidades, medidas de prevención específicas, como controles y, si es necesario, medidas de remediación adecuadas a través de nuestros socios comerciales.

6.2.2 Evaluación y Monitoreo

Revisamos a nuestros proveedores de manera regular y también según sea necesario. Una revisión se lleva a cabo fundamentalmente al establecer nuevas relaciones de suministro; después, los resultados de nuestros análisis de riesgo determinan la naturaleza, el alcance y la frecuencia de las revisiones. Dependiendo de las condiciones específicas y la situación de riesgo, se aplican diferentes métodos: verificaciones realizadas por Bosch (Quick-Scans y Drill Deep Assessments), auditorías de terceros y autoinformes de los proveedores.

En total, con los diferentes métodos, hasta finales de 2024, hemos sometido a evaluación aproximadamente al 82% de los proveedores relevantes para materiales directos (excluyendo a BSH Hausgeräte GmbH) (año anterior: 76%). Además, el 77% de los proveedores de materiales indirectos han sido evaluados, que son especialmente relevantes en términos de riesgos por países y grupos de materiales (año anterior: 85%). Las evaluaciones se llevaron a cabo principalmente en el lugar.

Los hallazgos de las diversas evaluaciones muestran que la mayoría de los proveedores cumplen con nuestros requisitos. En casos individuales, se requirieron mejoras, cuya implementación fue exigida por Bosch. Los aspectos destacados también en 2024 fueron los relacionados con la protección ambiental, así como la salud y seguridad laboral, por ejemplo, en relación con la señalización de rutas de evacuación, la protección de equipos de trabajo o el almacenamiento adecuado de sustancias peligrosas.

6.2.3 Capacitación

Capacitamos a los empleados del área de compras a través de trainings online y presenciales. Todos los empleados en compras reciben una visión general de la estrategia actual en compras y los requisitos para los proveedores en relación con la protección climática y los derechos humanos a través de un video de capacitación obligatorio. En 2024, aproximadamente 1.850 empleados participaron en la capacitación.

Otro training, que se ha establecido durante varios años, proporciona a los empleados que gestionan proveedores, además de una visión general de los temas, información específica sobre los requisitos para los proveedores y el procedimiento a seguir en los Quick-Scans. Para profundizar el conocimiento de nuestros proveedores sobre nuestras expectativas en el cumplimiento de los derechos humanos y los estándares ambientales, les ofrecemos capacitaciones correspondientes. En 2024, el seminario web sobre sostenibilidad fue consultado aproximadamente 2.500 veces.

6.2.4 Diálogo con las partes interesadas y participación en asociaciones

Bosch premia regularmente a los mejores proveedores a nivel mundial por su desempeño. Cada dos años se otorga el Bosch Global Supplier Award; la próxima ceremonia de premiación está programada para 2025. En este marco, desde 2021, se premian a los proveedores en la categoría

de "Sostenibilidad" por su desempeño. Los finalistas en esta categoría tienen al menos una calificación "A-" del CDP y realizan una contribución ejemplar a la protección climática.

Bosch está comprometido tanto en los comités de sostenibilidad del VDA como en la Iniciativa de Cadena de Suministro Responsable (RSCI), así como en el "Diálogo de la Industria Automotriz" del Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales de Alemania. A nivel corporativo, también participamos en "econsense – Foro de Desarrollo Sostenible de la Economía Alemana e.V.". Allí trabajamos en el clúster "Derechos Humanos y Cadena de Suministro" junto con otros socios en la gestión responsable de las cadenas de suministro globales.

6.3 Consumidores

6.3.1 Tratamiento de la calidad en RBEF

El sistema de gestión de calidad de la fábrica de RBEF se basa en los requisitos básicos de la ISO9001:2015, así como en los ampliados en la IATF16949:2016, y se ha creado de acuerdo a las disposiciones legales aplicables. Adicionalmente se consideran también las normas OHSAS 18001 e ISO14001:2015. Tanto el sistema de gestión de la calidad como el sistema de gestión de la protección laboral y medioambiental de RBEF alcanzan la fabricación de los productos indicados anteriormente y contemplan las características internas de la organización, y las derivadas de su localización en Aranjuez, y es, en base a este marco, en el que los sistemas de gestión definen las actuaciones de la organización que alinean los sistemas con la estrategia de la empresa.

Principios de Calidad en RBEF son:

Satisfacción del cliente: A través de la fiabilidad Bosch gana la confianza de todos los que utilizan sus productos y servicios. Cumple sus compromisos y promesas. El nombre Bosch es sinónimo de calidad excepcional. Los clientes confían en Bosch.

Cooperación: Trabajo en equipo y en confianza, con una comunicación abierta y clara. Cada interacción entre colegas, clientes y otros socios comerciales es importante para el éxito de la compañía. Todos los empleados, proveedores y otros socios contribuyen decisivamente a una cooperación fiable con su competencia, conocimiento y experiencia.

Consistencia: Apostando siempre por la calidad. La alta madurez de sus productos y servicios se consigue a través de decisiones consistentes y una implementación diligente. Se aprende sistemáticamente de los errores. Se cumple con la ley y con el código de desarrollo de producto. Se aplican consistentemente los estándares y métodos preventivos.

Responsabilidad: Se actúa con responsabilidad. Los responsables crean las condiciones necesarias para una calidad excepcional. Se fomenta la cooperación y el desarrollo de todos los empleados. La calidad también significa asumir responsabilidades. Cada uno es responsable del resultado de su trabajo y del resultado general.

Innovación: Bosch se anticipa al cambio tecnológico, siendo creativos y ágiles en el trabajo, se encuentran soluciones innovadoras con la máxima precisión. Para ello, se desarrollan continuamente competencias, habilidades y procesos. Al lograr una calidad excepcional, se asegura el futuro de la empresa.

En RBEF se implantan a través de los 14 Principios de Calidad

6.3.2 Control de la calidad en RBEF

RBEF se somete a la legislación en vigor tanto a nivel europeo, estatal, autonómico y municipal. A fin de garantizar el cumplimiento de limitaciones legales, el procedimiento de exportación es definido en una instrucción de procedimiento. En RBEF se aplica la IATF 16949 y la ISO 14.001. El mapa de procesos de RBEF visualiza los procesos en los que RBEF participa. En los procesos en los que RBEF no es el propietario, pero participa en su ejecución en alguna medida, la referencia es el mapa de procesos de la división o del Grupo Bosch en general. Los procesos en los que RBEF no participa aparecen sombreados en el mapa de procesos. Los procesos esenciales de RBEF están descritos en “Process Compass” de RBEF y mediante las (Idt’s; instrucciones de trabajo). La emisión y el mantenimiento de todas las Idt’s está descrito en el portal de calidad Process Compass desde 2023, así como el procedimiento para el control de documentos, datos y registros en RBEF.

La organización informa periódicamente de los cambios en la CRS al responsable de la calidad de la fábrica, y éste informa al coordinador de fábrica de la introducción de los cambios de las exigencias de cliente. Los cambios pueden llegar directamente de los clientes a calidad, siguiendo el mismo procedimiento e informando a ventas. En particular para el ámbito de la protección medioambiental se tendrá en cuenta la instrucción de HSE. Todos los documentos relevantes para el medio ambiente están relacionados en la matriz de documentos del Sistema de Gestión Medioambiental (responsable de actualización y registro: HSE). El jefe del departamento de control de calidad es el encargado de la aplicación del sistema de gestión de calidad de la división en la fábrica y tiene la responsabilidad y competencia para la estructuración y mantenimiento del sistema de gestión de calidad a nivel fábrica. El encargado de calidad es responsable para la realización de revisiones periódicas internas del sistema de gestión, en la reunión Qualitäts-Werksitzung (a partir de ahora QWS). En la QWS se revisan los indicadores de los procesos principales y se definen las oportunidades de mejora.

Representante del cliente: El representante del cliente es el responsable de la calidad de la fábrica en colaboración con ventas. El representante del cliente es responsable para que se tengan en cuenta las exigencias de los clientes.

Entre otros incluye las siguientes actividades:

- Colaboración en la definición de características especiales
- Definición de objetivos de calidad
- Formación sobre exigencias de clientes
- Colaboración en la prevención y corrección de fallos
- Colaboración en el diseño y desarrollo del producto

El representante del cliente está autorizado a vetar desviaciones y/o informar a responsables superiores en su caso.

Como complemento a la política de calidad y de medio ambiente, RBEF/BPS promueve el proceso de la mejora continua. Base del trabajo de calidad en RBEF es la estrategia de calidad de la fábrica y de la división PS. El estudio de la satisfacción del cliente se realiza según el capítulo 9.1.2 de la IATF, y se revisa en reuniones periódicas como QWS o Bereichsvorstandssitzung Qualität (a partir de ahora BVS-Q).

En RBEF se aplican métodos preventivos para evitar posibles fallos y desviaciones en sus productos, gracias a lo cual se detectan rápidamente riesgos y fallos potenciales y se ponen en práctica como medidas, incluso antes de que se presenten los fallos. Estos métodos definidos para la división PS se describen en normativa central, así como en normativa interna propia de RBEF, y tienen una aplicación directa en la fabricación de los productos de RBEF, por ejemplo, en controles de estanqueidad al 100% de los aparatos, controles selectivos y controles de calidad y fiabilidad o pruebas QZ (Qualität und Zuverlässigkeit).

Adicionalmente y también de forma preventiva, se realizan análisis de riesgos para los productos y procesos que tienen lugar en RBEF, como por ejemplo los conocidos como FMEAs o AMFES (Análisis Modal de Fallos y Efectos), y se realizan valoraciones de calidad de proyecto y producto durante el desarrollo de este, en las conocidas como QG (Quality Gates).

En RBEF los productos sospechosos de tener fallos se tratan durante la fabricación como productos defectuosos, hasta que se garantiza que no tienen fallos. Además, los lotes afectados se bloquean y se marcan de manera adecuada. La aprobación se realiza después de llevar a cabo las pruebas necesarias, que incluyen las medidas de corrección y preventivas, definidas y supervisadas.

6.3.2 Gestión de No Conformidades y reclamaciones

El tratamiento de no conformidades (NC) y sus acciones correctivas se define en RBEF en un proceso de soporte específico, de aplicación para todos los productos bajo la responsabilidad directa de RBEF y para todos los clientes de RBEF. En este proceso se define que una NC es la desviación frente a una situación objetivo, con una causa en principio desconocida. Cuando la no conformidad es comunicada por una tercera parte tras ser generada, pasa a ser una reclamación.

6.3.3 Tratamiento de No Conformidades

Para el tratamiento de NCs se dispone de una serie de procesos/métodos de consensuados y aprobados, tanto internamente en Bosch como externamente con los clientes, y de especial importancia en el tratamiento de estas:

- Herramientas de resolución de problemas ante no conformidades (Problem solving, 8Ds, 5xWhys, ...).
- Lecciones aprendidas (Lessons learned): Gestión de la información generada en el tratamiento de las NC, y distribución de esta para prevención de posibles casos similares o comparables.
- Detección de errores (Error proofing): Métodos y herramientas para detección temprana de errores para prevenir la aparición de NC o de sus consecuencias.

El objetivo y finalidad de los procesos/métodos indicados anteriormente es el de:

1.Resolución eficaz de las NC:

- Eliminación definitiva de las causas raíces de los problemas, dentro de los plazos y los objetivos establecidos.
- Establecimiento de los métodos y herramientas adecuadas para la gestión de las NCs, y que permitan llegar a las verdaderas causas raíz que las originan.

- Tratamiento de los casos de NTF (No Trouble Found), que surjan ante reclamaciones de clientes externos a Bosch.

2.Prevencción de NC:

- Transferencia del conocimiento recopilado en el proceso de resolución dentro de la organización para evitar en lo posible la reproducción de problemas conocidos en áreas, productos o procesos similares.
- Establecimiento de métodos y herramientas para la detección temprana de errores que puedan derivar en NC (Error proofing).

3.Información adecuada:

- Información adecuada al cliente (externo y/o interno) sobre las NCs, tras su análisis y resolución. En este caso, se tendrán en cuenta las exigencias específicas de los clientes externos respecto a la gestión de las reclamaciones.

6.3.4 Seguimiento de reclamaciones de cliente

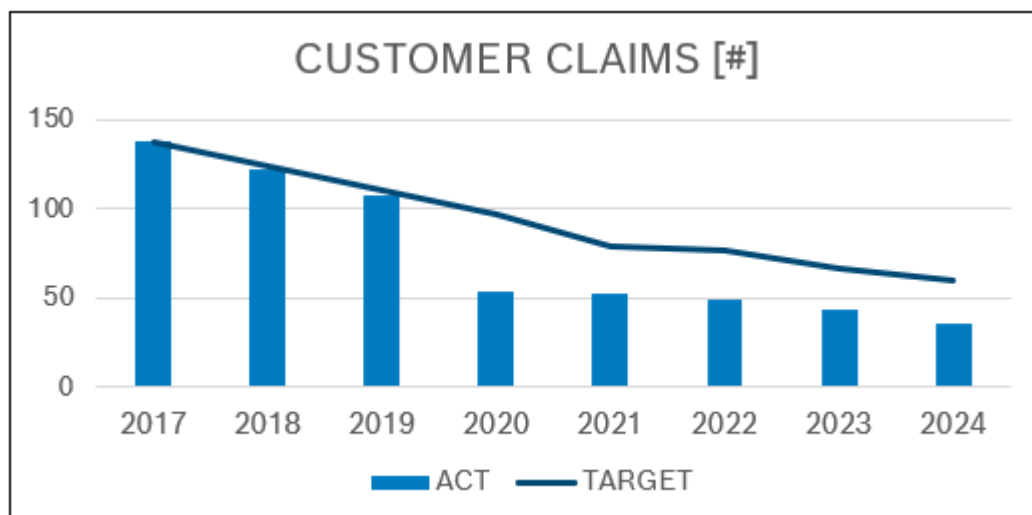
Las reclamaciones de cliente se comunican siempre por escrito y por diversas vías, siendo la más común a través del sistema SAP (Systems, Applications and Products in Data Processing) y su módulo IQIS (Integrated Quality Improvement System). Aunque los productos de RBEF llegan al usuario final, siempre es el fabricante del vehículo (OEM - Original Equipment Manufacturer), o uno de sus proveedores (conocidos como *Tier 1*, -2, ... dependiendo del nivel en el que esté en la cadena de suministro del OEM), el que realiza la reclamación a RBEF, y nunca el usuario final de forma directa.

Las reclamaciones de cliente se persiguen mediante 3 índices:

- CRI (Customer Related Incidents), con el que se computan todos los incidentes reclamados por el OEM o sus Tier x.
- Seguimiento de Cero Kilómetros (0-Km), consistente en el cómputo de los fallos reclamados del OEM o Tier x, que se producen directamente en la cadena de montaje, y por tanto antes de llegar al usuario final.
- Seguimiento en campo, consistente en el cómputo de los fallos reclamados por el usuario final en mercados acordados por Bosch y los OEMs, y que llegan siempre a través de los OEMs.

El índice de CRI se mide en cantidades absolutas, mientras que los de 0-Km y campo se miden en ppm o partes por millón: $\text{ppm} = \text{total de números de quejas legítimas} / \text{total de productos entregados}$. En este sentido, el índice objetivo para el año 2025 para 0-km y campo es 1 (7 reclamaciones); y el índice CRI es 51.

Se adjunta gráfico con la evolución de los CRI's en los últimos años con una evolución positiva reduciendo año a año las reclamaciones.



6.3.4 Gestión de reclamaciones de cliente

La herramienta principal para la solución de problemas de calidad es el informe 8D elaborado por el equipo de 8D, que consiste en los siguientes pasos:

- D1: formar el equipo que pueda analizar y solucionar el problema.
- D2: describir de forma detallada el problema.
- D3: determinar el alcance de los productos y áreas de la organización afectadas, y definir medidas inmediatas de contención que acoten el problema y protejan al cliente de nuevas NCs.
- D4: analizar y verificar la/s causa/s raíces de la NC.
- D5: definir las acciones correctivas y comunicarlas al cliente.
- D6: implementar las acciones correctivas definidas anteriormente y comprobar su efectividad.
- D7: definir las acciones preventivas para evitar la reaparición de nuevas NCs.
- D8: cerrar la 8D tras comprobar la total efectividad del procedimiento.

Otros métodos y herramientas (SAP, Suply on, IQIS) se aplicarán según necesidad y dependiendo del área y de la complejidad del problema. En caso de NTF se consultará con el cliente que hacer con la pieza.

6.4 Subvenciones e información fiscal

6.4.1 Subvenciones

Durante el 2024, RBEF ha recibido subvenciones a fondo perdido por valor de 14.700 euros para temas de formación.

Así mismo hemos recibido el 2º desembolso del PERTE VEC 2022 por favor de 93.078,20 euros.

A la vez y de carácter reembolsable, RBEF ha percibido de la administración durante el ejercicio 2024 anticipos de ayudas por 887.580 euros euros destinados a Proyectos Estratégicos para la Recuperación y Transformación Económica (PERTE).

6.4.2 Información fiscal

La Sociedad consolida en el grupo fiscal nº 93/99 del cual es cabecera del grupo desde 2015 Robert Bosch GmbH, siendo su representante fiscal Robert Bosch España, S.L.U, al ser la primera, una entidad no residente. El criterio de contabilización aplicado consiste en imputar la cuota líquida devengada para el pago del Impuesto de Sociedades a la Sociedad representante fiscal del grupo, recogiendo en el activo o pasivo, la correspondiente cuenta a cobrar o a pagar en función de la cuota líquida.

El gasto por impuesto sobre beneficios es el importe que, por este concepto, se devenga en el ejercicio y que comprende tanto el gasto por impuesto corriente como por impuesto diferido.

La cuota a pagar por Impuesto de Sociedades durante el ejercicio 2024, después de aplicación de deducciones es de 14.545,65 euros (487.158,37 euros a cobrar en 2023)

6.4.3. Beneficios obtenidos

El resultado obtenido antes de impuestos del ejercicio 2024 ha ascendido a 3.739.638,57 de beneficio. El resultado obtenido antes de impuestos del ejercicio 2023 ha ascendido 611.398,05 euros de pérdida siendo España el único país donde lleva a cabo su actividad

“Requerimientos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad”

ÁMBITOS	Contenidos	Asunto material para Bosch (Sí/No)	Alcance / Perímetro	Estándares GRI relacionados	Página / Apartado donde se informa	Comentarios adicionales
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1.) su entorno empresarial, 2.) su organización y estructura, 3.) los mercados en los que opera, 4.) sus objetivos y estrategias, 5.) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	-	Robert Bosch España	102-1 / 102-2 / 102-3 / 102-4 / 102-6 / 102-7	Modelo de negocio (pág.1-5)	
Políticas	Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá: 1.) los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos 2.) los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	-	Robert Bosch España	103 Enfoques de gestión de cada ámbito dentro de las dimensiones Económica, Ambiental y Social	-Gestión corporativa y compliance (pág. 5) -Medio ambiente (pág. 33) -Empleo (pág. 74) -Derechos Humanos (pág. 95) -Lucha contra la corrupción y el soborno (pág. 103) -Sociedad (pág. 113)	
Riesgos a cp, mp y lp	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y * cómo el grupo gestiona dichos riesgos, * explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. * Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	-	Robert Bosch España	102-15	-Riesgos a corto, medio y largo plazo (pág. 26) -Medio ambiente (pág. 33) -Derechos Humanos (pág. 95) - Lucha contra la corrupción y el soborno (pág. 107) - Sociedad (pág. 113)	
KPIs	Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad. * Con el objetivo de facilitar la comparación de la información, tanto en el tiempo como entre entidades, se utilizarán especialmente estándares de indicadores clave no financieros que puedan ser generalmente aplicados y que cumplan con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los estándares de Global Reporting Initiative, debiendo mencionar en el informe el marco nacional, europeo o internacional utilizado para cada materia. * Los indicadores clave de resultados no financieros deben aplicarse a cada uno de los apartados del estado de la información no	-	Robert Bosch España	Estándares GRI generales o específicos de las dimensiones Económica, Ambiental y Social que se reportan en los siguientes bloques	KPIs de RBEF (pág. 33)	

	financiera. * Estos indicadores deben ser útiles, teniendo en cuenta las circunstancias específicas y coherentes con los parámetros utilizados en sus procedimientos internos de gestión y evaluación de riesgos. * En cualquier caso, la información presentada debe ser precisa, comparable y verificable.					
--	---	--	--	--	--	--

ÁMBITOS	Contenidos	Asunto material (Sí/No)	Alcance / Perímetro	Estándares relacionados	GRI	Página / Apartado donde se informa	Comentarios adicionales
Cuestiones medioambientales	Estado de la Información						
	Global Medio Ambiente						
	1.) Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; 2.) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; 3.) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales. (Ej. derivados de la ley de responsabilidad ambiental)	Sí	Robert Bosch España	103 Enfoque de Gestión de cada ámbito dentro de la dimensión Ambiental		Medio ambiente (pág. 33)	
	Contaminación						
	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	Sí	Robert Bosch España	103 Enfoque de gestión de Emisiones / Biodiversidad		Medio ambiente (pág. 33)	
	Economía circular y prevención y gestión de residuos						
	Economía circular	Sí	Robert Bosch España	103 Enfoque de gestión de Efluentes y residuos			
	Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos;	Sí					
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	No					
	Uso sostenible de los recursos						
	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales;	Sí	Robert Bosch España	303-1		Medio ambiente (pág. 33)	
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;	Sí		103 Enfoque de gestión de Materiales 301-1 / 301-2		Pg 33	
	Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	Sí		103 Enfoque de gestión de Energía 302-1		Medio ambiente (pág. 33)	
	Cambio Climático						
	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce;	Sí	Robert Bosch España	103 Enfoque de gestión de Emisiones 305-1 / 305-2		Medio ambiente (pág. 33)	
	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático;	Sí		103 Enfoque de gestión de Emisiones		Medio ambiente (pág. 33)	
	Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	Sí		103 Enfoque de gestión de Emisiones		Medio ambiente (pág. 33)	
	Protección de la biodiversidad						
	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad; Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	No	Robert Bosch España	103 Enfoque de gestión de Biodiversidad		Medio ambiente (pág. 33)	

ÁMBITOS	Contenidos	Asunto material (Sí/No)	Alcance / Perímetro	Estándares GRI relacionados	Página Apartado donde se informa	Comentarios adicionales
Cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo					
	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional;	Sí	Robert Bosch España	103 Enfoque de gestión de Empleo 102-8 / 405-1	Empleo (pag.74)	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo,	Sí		102-8	Empleo (pag.74)	
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional,	Sí		102-8 / 405-1	Empleo (pag.74)	
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;	Sí		401-1	Empleo (pag.74)	
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad,	Sí		103 Enfoque de gestión de Diversidad e igualdad de oportunidades 405-2	Empleo (pag.74)	
	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo,	Sí		103 Enfoque de gestión de Diversidad e igualdad de oportunidades	Omisión en el caso de la remuneración de los directivos.	No se proporciona la información sobre la remuneración de los consejeros porque no hay consejeros retribuidos.
	Implantación de políticas de desconexión laboral,	Sí		103 Enfoque de gestión de Empleo	Empleo (pag.74)	
	Empleados con discapacidad.	Sí		405-1	Empleo (pag.74)	
	Organización del trabajo					
	Organización del tiempo de trabajo	Sí	Robert Bosch España	103 Enfoque de gestión de Empleo	Empleo (pag.74)	
	Número de horas de absentismo	Sí		403-2	Empleo (pag.74)	
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	Sí		103 Enfoque de gestión de Empleo	Empleo (pag.74)	
	Salud y seguridad					
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo;	Sí	Robert Bosch España	103 Enfoque de gestión de Salud y Seguridad en el trabajo	Empleo (pag.74)	
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	Sí		403-2 / 403-3	Empleo (pag.74)	
	Relaciones sociales					
	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos;	Sí	Robert Bosch España	103 Enfoque de gestión de Relaciones trabajador - empresa	Empleo (pag.74)	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país;	Sí		102-41	Empleo (pag.74)	

El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	Sí		403-1	Empleo (pag.74)	
Formación					
Las políticas implementadas en el campo de la formación;	Sí	Robert Bosch España	103 Enfoque de gestión de Formación y enseñanza	Empleo (pag.74)	
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Sí		404-1	Empleo (pag.74)	
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Sí	Robert Bosch España	103 Enfoque de gestión de Diversidad e igualdad de oportunidades y No discriminación	Empleo (pag.74)	
Igualdad					
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres;	Sí			Empleo (pag.74)	
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad;	Sí	Robert Bosch España	103 Enfoque de gestión de Diversidad e igualdad de oportunidades	Empleo (pag.74)	
La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	Sí			Empleo (pag.74)	

ÁMBITOS	Contenidos	Asunto material (Sí/No)	Alcance / Perímetro	Estándares relacionados	GRI	Página / Apartado donde se informa	Comentarios adicionales
Derechos humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos;	Sí	Robert Bosch España	103 Enfoque de gestión de Evaluación de derechos humanos y No discriminación 102-16 / 102-17		Derechos Humanos (pag.95)	Aunque el riesgo en materia de vulneración de los DDHH existente en las actividades propias de la Compañía es reducido, sí existe un riesgo asociado en la cadena de suministro de la compañía. Durante el 2023 no ha habido ninguna demanda de vulneración de derechos humanos ni fundamentales a dicha sociedad.
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos;	Sí		406-1		Derechos Humanos (pág. 95)	
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva;	Sí		407-1		Derechos Humanos (pág. 95)	
	La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación;	Sí		103 Enfoque de gestión de No discriminación 406-1		Derechos Humanos (pág. 95)	
	La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;	Sí		409-1		Derechos Humanos (pág. 95)	

Corrupción y soborno	La abolición efectiva del trabajo infantil.	Sí	Robert Bosch España	408-1	Derechos Humanos (pág. 95)	
	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno;	Sí	Robert Bosch España	103 Enfoque de gestión de Anticorrupción 102-16 / 102-17	Lucha contra la corrupción y el soborno (pág. 107)	
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales,	Sí	Robert Bosch España		Lucha contra la corrupción y el soborno (pág. 107)	
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	Sí	Robert Bosch España	413-1	Lucha contra la corrupción y el soborno (pág. 107)	
Sociedad	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible					
	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local;	Sí	Robert Bosch España	103 Enfoque de gestión de Comunidades locales e Impactos económicos indirectos 203-1 / 413-1	Sociedad (pág. 113)	
	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio;	Sí	Robert Bosch España		Sociedad (pág. 113)	
	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;	Sí	Robert Bosch España	102-43	Sociedad (pág. 113)	
	Las acciones de asociación o patrocinio.	Sí		102-12 / 102-13	Sociedad (pág. 113)	
	Subcontratación y proveedores					
	La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental;	Sí	Robert Bosch España	103 Enfoque de gestión de Prácticas de adquisición 102-9	Sociedad (pág. 113)	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	Sí			Sociedad (pág. 113)	
	Consumidores					
	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores;	Sí	Robert Bosch España	103 Enfoque de gestión de Seguridad y Salud de los clientes, Marketing etiquetado y Privacidad del cliente	Sociedad (pág. 113)	
Sociedad	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	Sí			Sociedad (pág. 113)	Durante el 2022 no ha habido quejas o reclamaciones de consumidores
	Información fiscal					
	Beneficios obtenidos país por país Impuestos sobre beneficios pagados	Sí	Robert Bosch España	103 Enfoque de gestión de Desempeño económico	Sociedad (pág. 113)	
	Subvenciones públicas recibidas	Sí	Robert Bosch España	201-4	Sociedad (pág. 113)	

