

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.

Asimismo, 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 Madrid, S.A.U. (en adelante, RBEM) 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.

El perímetro de delimitación de este EINF se circunscribe al perímetro de consolidación de las cuentas de RBEM.

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 RBEM

RBEM, compañía española perteneciente al Grupo Bosch, fue constituida como sociedad anónima el día 14 de septiembre de 1994. Su domicilio fiscal se encuentra establecido en Calle de los Hermanos García Noblejas, 19, 28037 Madrid, y su número de identificación fiscal es A80974405 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).

RBEM proviene de la Fábrica Española de Magnetos, S.A. dedicada a la construcción de equipos eléctricos de automoción, fundada en 1945.

1.2.2. Actualidad RBEM

La fábrica de RBEM, se encuentra en la Calle de los Hermanos Garcia Noblejas, 19, en Madrid, forma parte de la red mundial de fabricación de la división de ME (Mobility Electronics), en el área empresarial BBM (Bosch Business Mobility Solutions), y fabrica entre otros productos los siguientes:

- Sensores para sistemas de airbag y de asistencia para el aparcamiento.
- Unidades de control para vehículos (control del motor, de airbags y de sistemas de asistencia para el aparcamiento entre otros).
- Unidades de control para aplicaciones industriales, hidráulica móvil, accionamientos de técnica de transporte y maquinaria agrícola, y para maquinaria de construcción.
- Actualización de unidades de control obsoletas de vehículos.

El desarrollo de dichos productos tiene lugar en los departamentos centrales de Robert Bosch GmbH, en Alemania.

Los clientes principales de RBEM son los fabricantes del sector automovilístico, a los que se suministran sensores y sistemas de asistencia para el aparcamiento. Otros clientes no menos importantes son otras divisiones del área empresarial BBM, así como Bosch Rexroth AG (la división Drive and Control Technology), los cuales están activos en el mercado y para cuyos sistemas se necesitan las piezas y las unidades de control de RBEM. RBEM abastece también al mercado de piezas de recambio mediante la división AA (Automotive Aftermarket).

A 31 de diciembre de 2024, el accionista único de RBEM era Robert Bosch España, S.L.U.

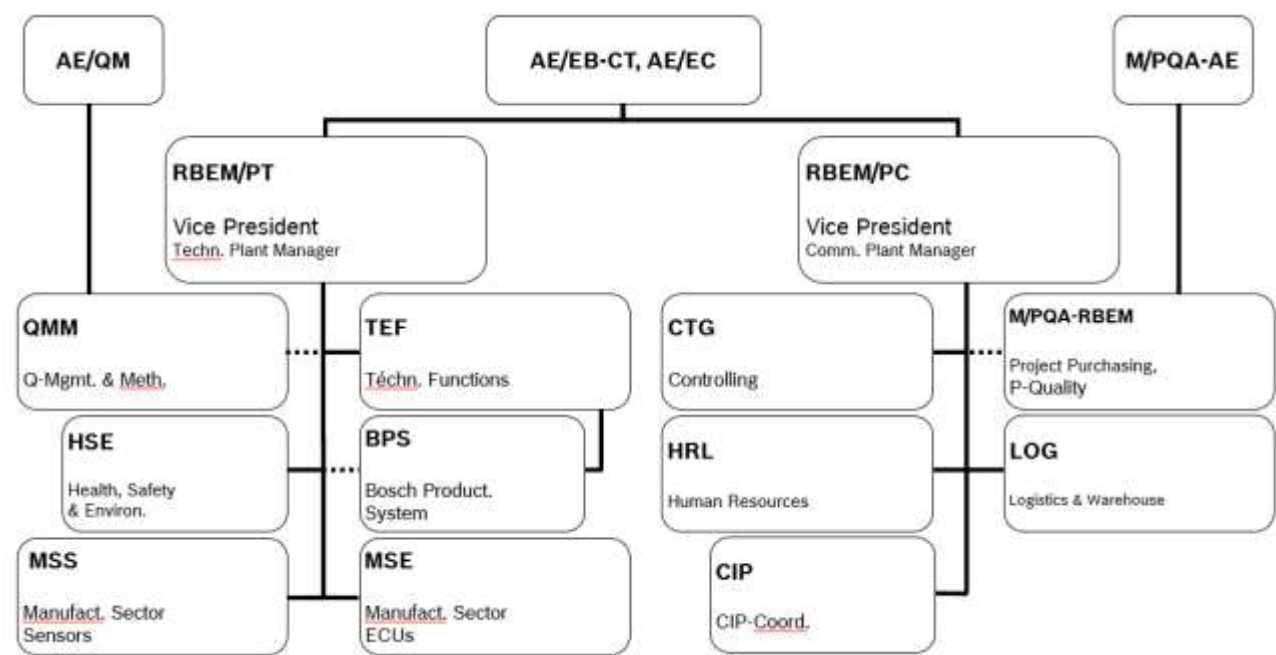
1.2.3 Sistemas de Montaje y Máquinas Especiales (“BMG”)

RBEM también ubica al área de negocio BMG (Bosch Manufacturing Solutions), que lleva a cabo el suministro, montaje y la instalación llave en mano de máquinas especiales y sistemas de montaje para las entidades del Grupo Bosch, para su uso industrial, principalmente para empresas pertenecientes a otras divisiones del grupo en España o en otros países, pero también venden al mercado externo. Adicionalmente, suministra servicios a estos mismos clientes, tales como ingeniería simultánea, optimización de líneas de fabricación, reutilización de inversiones para nuevas generaciones de producto, sistemas de control de producción y formación, entre otros.

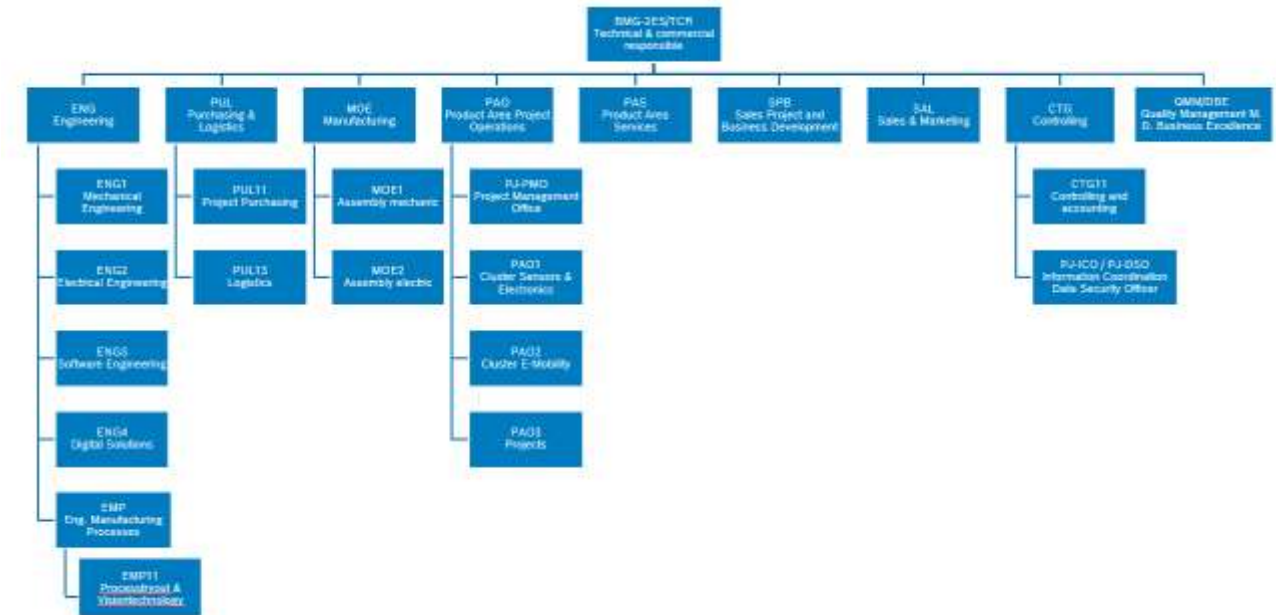
1.2.4 Organización y estructura de RBEM:

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

Organigrama funcional de RBEM-AE – Ejercicio 2024



Organigrama funcional de RBEM-BMG – Ejercicio 2024



1.2.5 Entorno de mercado

División ME:

La actividad principal de la entidad RBEM es la fabricación de sensores para la división de negocios AE del Grupo Bosch. Solo vende productos y proporciona servicios a otras entidades relacionadas dentro del Grupo Bosch.

La totalidad de las ventas de producto terminado realizadas por Robert Bosch España Fábrica Madrid, S.A.U. son realizadas a entidades vinculadas del Grupo Bosch, que posteriormente, o bien incorporan a su proceso productivo o son vendidos a entidades independientes.

RBEM es un fabricante que produce principalmente componentes electrónicos para la división AE. Como fabricante, la compañía produce únicamente en nombre de y en base a pedidos específicos realizados por y con el know-how de "Robert Bosch GmbH".

Por lo tanto, 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.

RBEM 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.

BMG:

Asimismo, el área de negocio BMG perteneciente a Robert Bosch España Fábrica Madrid, S.A.U. es una unidad responsable para la producción de sistemas de ensamblaje y pertenece a la división del Grupo Bosch BBI = Industrial Technology.

BMG-2ES realiza la oferta para la venta de sus productos y servicios teniendo en cuenta la política de precios vigente, los riesgos y la demanda en el mercado. Tras el correspondiente proceso de valoración de alternativas y negociación, el cliente lo acepta o lo rechaza. El precio se cierra después de la negociación de la cotización con el cliente; por lo tanto, todas las desviaciones al respecto son gastos que deben ser asumidos por BMG-2ES. La estrategia comercial de la empresa se centra en proporcionar conocimientos tecnológicos y productos de alta calidad que cumplen con el estándar de Bosch a nivel de mercado.

1.2.6 Estrategia de negocio

Los elementos clave de la estrategia de Robert Bosch España Fábrica Madrid, S.A.U son:

Proporcionar soluciones

Desarrollar, producir y comercializar soluciones innovadoras y rentables en el ámbito de la electrónica. Para RBEM, la electrónica engloba semiconductores, sensores, unidades de control, sistemas electrónicos, dispositivos y soluciones. Con su amplia gama de productos, apunta a mercados diversos y atractivos en los que poder aprovechar sus competencias para generar grandes ventajas para los clientes y destacar entre sus competidores.

Ampliar los límites

No conformarse con el estatus quo, sino que siempre hay que buscar nuevas e innovadoras soluciones para los clientes, esforzándose por mejorar cada día.

Crear tendencia con sus capacidades y su pasión, dando forma así al futuro de la electrónica. Acoger ideas novedosas en forma de startups, para aunar de este modo innovación y pensamiento empresarial.

Aprovechar los puntos fuertes

Estar donde están los clientes.

- Aprovechar esta cercanía con el cliente para aprender cosas nuevas, transmitir conocimientos y generar mayores volúmenes de ventas.
- Basarse en el conocimiento del área de la automoción, desarrollando también productos para otros mercados. Utilizar esta experiencia para mejorar los productos de la automoción y aumentar así la competitividad.
- Trabajando siempre en equipo, sacar partido de la diversidad cultural y seguir siendo flexibles.
- Creer en las decisiones, actuar con responsabilidad y practicar una cultura de la comunicación y de la gestión abierta.

Alcanzar el éxito

- Medir el rendimiento a partir del éxito y la satisfacción de los clientes internos y externos.
- Desarrollar la compañía de manera que las fluctuaciones coyunturales no afecten y así poder seguir invirtiendo en futuras oportunidades de negocio.

Ir un paso por delante

- Calidad: El liderazgo en calidad como argumento principal para ser el socio preferido de los clientes. El objetivo: ninguna reclamación.
- Rentabilidad en el desarrollo: Con el proyecto EE@AE, conseguir un 25% de ahorro de costes en el presupuesto de proyectos de AE/EE. El contenido debe establecerse mediante un cambio de mentalidad permanente de los empleados del área de desarrollo.
- Gestión (Liderazgo): Hacer frente a los desafíos con una gestión actual y eficaz.
- Agilidad: Los mercados y el entorno son cada vez más difíciles de prever. Reaccionar con rapidez y flexibilidad ante evoluciones imprevistas.
- La empresa 2.0 como facilitador de negocios: Complementar los procesos de trabajo contrastados con métodos ágiles, utilizando para ello la plataforma interna online Bosch Connect.

Estos retos reflejan los esfuerzos encaminados a conseguir la misión de RBEM:

- Trabajar para lograr un crecimiento rentable.
- Alcanzar la rentabilidad objetivo con sus productos.
- Trabajar para la satisfacción del cliente y garantizar una excelente calidad.
- Trabajar para reducir el valor agregado y los costes de materiales.
- Ofrecer el mejor servicio como planta líder de la división.
- Ser la mejor opción para lanzar nuevos productos en el mercado.
- Ser la mejor opción como centro de producción en pequeñas series.
- Garantizar la seguridad de los empleados y perseguir su satisfacción en el trabajo.

- Proteger el medio ambiente mediante eficiencia energética y de materias primas.

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 ministerios; eventos de diálogo; reuniones individuales	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
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



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.

1.3.5 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

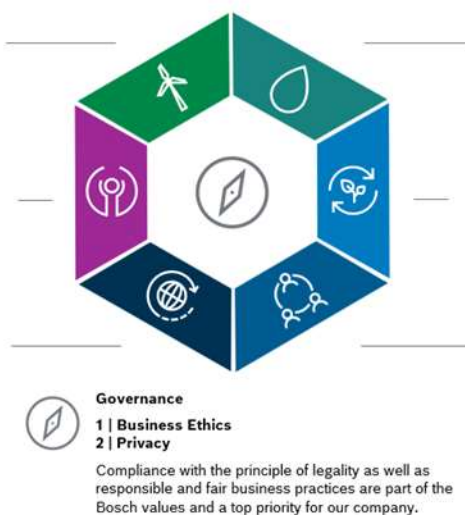
- 1 | Occupational health and safety
- 2 | Pollution and substances of concern

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.

1.3.6 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.

1.3.7 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.

1.3.8 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.

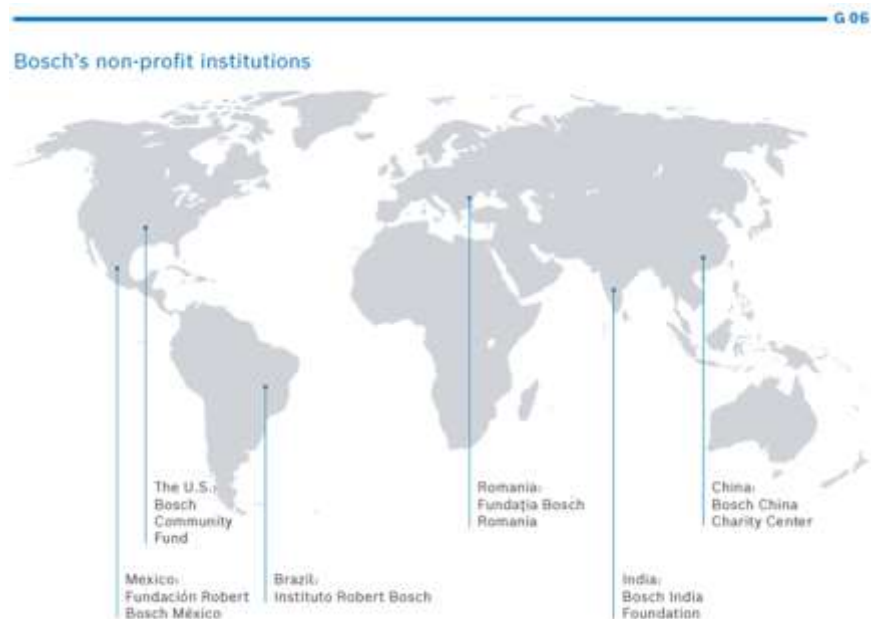
Nuestro compromiso social en forma de donaciones se lleva a cabo a través de las respectivas unidades de negocio en los países. En el año del informe, el Grupo Bosch donó un total de 25,8 millones de euros (año anterior: 26,6 millones de euros) para fines benéficos; las donaciones en especie están incluidas 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.

1.5 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.

1.6 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 .

1.7 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.

1.8 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

1.9 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.

1.10 Gestión de riesgos en Robert Bosch España Fábrica Madrid, S.A.U.

RBEM 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	Medidas para mitigar el riesgo
Riesgos del entorno	RBEM 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	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, así como el control de costes especialmente los fijos y la búsqueda constante de mejoras de productividad.
	La propiedad industrial es un activo clave para RBEM. Una eficaz protección de la misma es crítica a la hora de asegurar un retorno razonable de la inversión en I+D.	Seguridad y protección de datos, Compliance e integridad, Industria 4.0, Innovación y sugerencias	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 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.	Calidad, Compliance e integridad, Industria 4.0, Innovación y sugerencias	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, éstos se pueden ver afectados por la entrada de nuevos competidores.	Industria 4.0, 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, así como búsqueda continua de mejoras de productividad que permitan una mejor posición competitiva.
Riesgos operativos	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 exponería 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, Sostenibilidad, Consumo agua	Baja	Largo Plazo	RBEM 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, Calidad, Mejora continua, Innovación y sugerencias	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.
Riesgos de información	Si los flujos de información interna del grupo no funcionan correctamente, puede haber riesgo de falta de alineación con las estrategias y riesgo de toma de decisiones erróneas o fuera de tiempo.	Seguridad y protección de datos, Innovación y sugerencias	Media	Corto Plazo	Existe una estructura funcional que permite establecer esos canales de información entre departamentos.
	Los fallos en mantener un acceso adecuado a los sistemas de información (datos o programas) pueden acabar en conocimientos no autorizados, en acceso no autorizado a los datos o entrega inoportuna de la misma y uso indebido de información confidencial.	Seguridad y protección de datos, Innovación y sugerencias	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	Seguridad y protección de datos, Innovación y sugerencias	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

	de la organización, así como a la toma de las decisiones adecuadas.				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 financieros	Los riesgos financieros se encuentran descritos en los Estados Financieros.				

1.11 KPIs de RBEM

Principales KPIs	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Número de empleados	916	959
Emisiones de CO ₂ (Alcance 1 y Alcance 2, “Market Based”)	1.209 ton CO ₂	1.163 ton CO ₂
Consumo energético	20.016 MWh	25.501 MWh

2 Medio ambiente

2.1 Política medioambiental y gestión ambiental en RBEM

RBEM no ha recibido ninguna multa ni sanción significativa por incumplimiento medioambiental en 2024 así como en 2023.

Para el desarrollo de su actividad, RBEM consume electricidad procedente de un suministrador de energía externo. En consecuencia, 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 objetivos fijados para reducir el consumo de electricidad en sus procesos productivos y administrativos.

Para RBEM, 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 minimizar el impacto de la actividad industrial de RBEM 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 la biodiversidad y los ecosistemas de los entornos donde opera.

En el proceso de identificación de los aspectos medioambientales se han considerado las condiciones normales de operación, las anómalas, las situaciones de emergencia y los efectos que puedan producirse como consecuencia de actividades pasadas.

Se han identificado los aspectos medioambientales atendiendo a los siguientes criterios:

- Aspectos medioambientales que estén contemplados en la legislación aplicable.
- Aspectos medioambientales, que sin estar contemplados en la legislación, puedan ser identificados a raíz del conocimiento adquirido sobre los procesos propios de la actividad y otros requisitos (necesidades/expectativas pertinentes. Se considerará una necesidad o expectativa como pertinente, cuando la propia organización decida aceptarla voluntariamente (por ejemplo, por considerar que de no tenerlo en cuenta se puede generar un riesgo o por iniciativa voluntaria).

Una vez identificados los aspectos se procede a la valoración de los mismos.

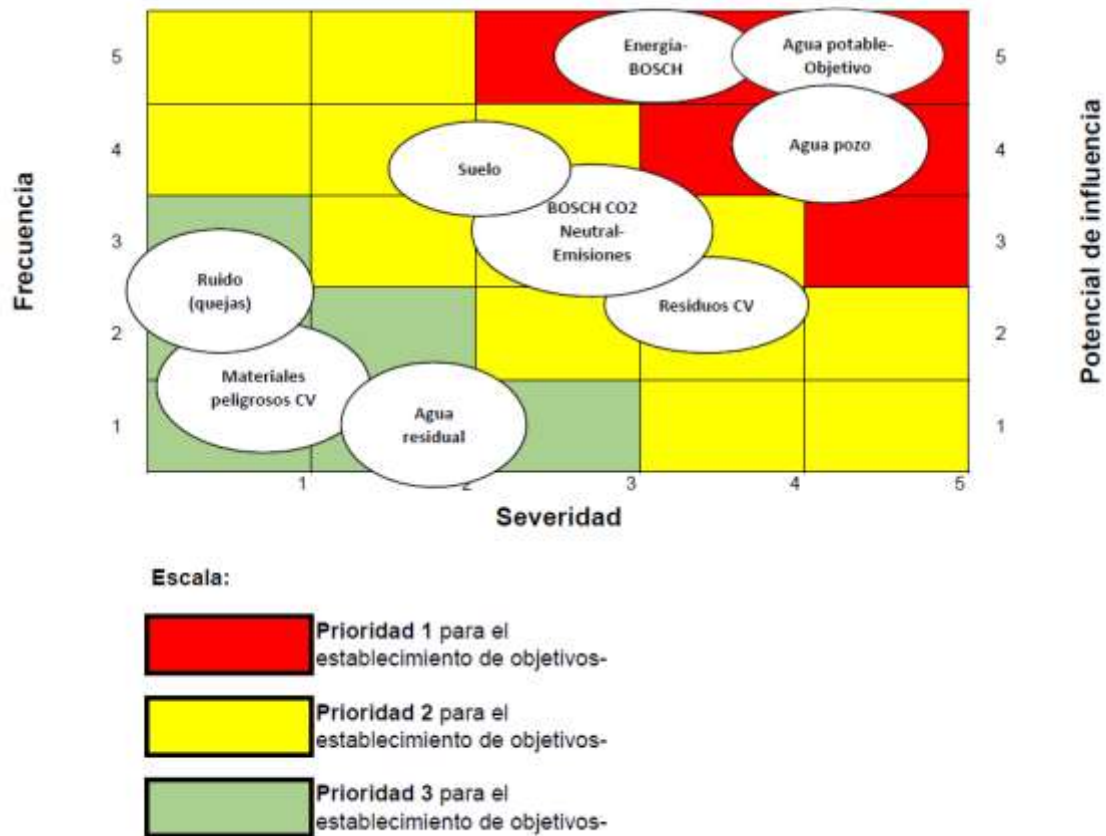
La valoración se realiza según los criterios indicados en el anexo 2 del procedimiento interno PI-MA04 “Identificación, evaluación y registro de aspectos medioambientales”.

Con el resultado de la media aritmética de los criterios de frecuencia, severidad y potencial de influencia, se obtendrá la prioridad en la realización de intervenciones para establecer las mejoras necesarias. Los aspectos ambientales con un resultado superior a 3,5 se considerarán aspectos significativos y deberán realizarse acciones.

Assessment criteria	Definition
Frequency / Occurrence:	1: if the environmental effect is RARE, several cases per year 2: if the environmental effect occurs at RANDOM, few cases per month 3: if the environmental effect is WEEKLY, once per week 4: if the environmental effect is FREQUENT, once a day 5: if the environmental effect is CONTINUOUS, several times a day / time all
Severity (of impacts)	1: if the effect is INSIGNIFICANT, has no effect on the environment 2: if the effect is WEAK, has minimal effect on the environment 3: if the environmental effect is MODERATELY SIGNIFICANT with reversible effect on the environment (e.g. Shall not exceed the limit values) 4: if the environmental effect is SIGNIFICANT, with significant effect on the environment (e.g. Limit values are exceeded) 5: if the environmental effect is SERIOUS, lasting damage to the environment / endangering human health
Potential influence:	1: NO potential influence, occurrence is externally guided 2: LOW potential influence 3: MEDIUM potential influence 4: PARTIALLY high influence 5: HIGH potential influence

La prioridad de cada aspecto ambiental para el año 2024, se puede ver en el cuadro adjunto siguiente:

 BOSCH	Evaluación aspectos ambientales - Prioridad de actuación	Revisión: 14/02/2024
--	--	-------------------------



De esta manera, se definen los objetivos medioambientales para el año 2024, que se pueden ver en el cuadro adjunto siguiente (Objetivos mancomunados RBEM-RBES, al tratarse del mismo centro de trabajo):

		ACTIVIDADES EN PROTECCIÓN DE MEDIO AMBIENTE OBJETIVOS Y PROGRAMA DE RBEM 2024					Fecha lanzamiento: 15/02/2024		
Objetivos y programa en medio ambiente				Responsable		Planificación		Cumplimentación	
				WiPlan	Real.	Coste	Fecha	Coste	Estado
1 Reducción del consumo energético / Reducción emisiones a la atmósfera									
Energía (suministro exterior)	1	Objetivo MIE 2024: Implementación medidas/proyectos de reducción de energía en valor total de 361 MWh durante 2024. Indicador: Total ahorro implementado en MWh (electricidad + gas RBEM). Ver medidas 1.x. Real 23= 19436 MWh (Electricidad) Real 23= 5763 MWh (gas)		FCM	FCM	ver puntos 1.x	dic-24		CF24 293 Mwh (81% del objetivo) no alcanzamos el objetivo por retraso en proyecto de bomba de calor
	1.1	Continuación actividades encaminadas a la eficiencia energética iniciadas en 2020: Grupo Trabajo ahorro de energía en líneas de producción: - Seguimiento en continuo de las fugas aire comprimido. Resp. MS63 y FCM - Control consumos producción e identificación potenciales ahorro. Actividades en MSS: Instalación contadores en USS6, análisis consumos y definición medidas. Reunión bimensual + estudio de ampliación de contadores para optimizar la medición por líneas (parado por corte de inversiones) Punto ligado con 1.2 siguiente		FCM, MS6	FCM	pte definir	dic-24		Proyectos realizados: - cambio de ventiladores de UTA climatización de Md155 5ª planta, Md209 (formación), y Md223 (Comedor) - Cambio de sistema de humectación en varias zonas - Cambio iluminación a leds en parking y escalera 155 - Reparaciones fugas aire comprimido
Energía (suministro exterior)	1.2	Proyecto BEB5- Nueva plataforma de control de consumos eléctricos (instalaciones generales + Líneas de producción) Proyecto iniciado 2021. En 2024 se siguen añadiendo contadores		FCM	FCM	50000	dic-24		On going Seguimos con IDBox. Depuración de fórmulas en IDBox
	1.3	Mejoras significativas instalaciones 2024: - Instalación de bomba de calor para sustituir enfriadora y torre de refrigeración (Md210). (Ahorro previsto de 610 MWh) - Instalación fotovoltaica autoconsumo (Ahorro 129 MWh)		FCM	FCM	Detalle en PG Energética	dic-24		Proyecto bomba de calor: El proyecto recibido en julio y tender en septiembre. Previsión de finalización de instalación de Fase 1 en febrero 2025. Fotovoltaica en Md223: Realizado en Julio de 2024. FV para autoconsumo Ahorro anual: 129Mwh
	2	Contribución RBEM a objetivo global CO2 Neutral: 1. Realización de las medidas de eficiencia energética (1.1-1.3). 2. A través del pago de bonos como compensación a la emisiones no evitadas.		FCM	FCM		dic-24		En 02.2024 se compraron creditos de carbono para compensar 2000 toneladas de CO2

		ACTIVIDADES EN PROTECCIÓN DE MEDIO AMBIENTE OBJETIVOS Y PROGRAMA DE RBEM 2024					Fecha lanzamiento: 15/02/2024	
Objetivos y programa en medio ambiente			Responsable		Planificación		Cumplimentación	
			WiPlan	Real.	Coste	Fecha	Coste	Estado
2. Consumo Agua								
	1	Objetivo empresarial "Reducción consumo agua 25% respecto 2017 hasta 2025". En Mi-site representa un valor objetivo 2025 de 30.000 m3. (41302 m3 en 2017) Objetivo para 2024 de un 15% con respecto a 2017. Reducción de 6195 m3 con respecto a 2027. Medidas previstas 2024: - Sustitución de enfriadora y torre aportación de Md210, por bomba de calor. Ahorro previsto agua= 1765 m3/año. A la espera de autorización. - Campaña Ahorro de agua	FCM	FCM	Detalle en PG Energética	dic-24		En 2024: 6241 m3 de ahorro frente a 2017. Representa un 15% de ahorro. Realizada campaña de ahorro en junio 2024
3. Emergencias								
	1	Realización ejercicios Plan de Emergencia (componente medioambiental).	FCM-IB	FCM-IB	—	mar-24		Realizado 29 de abril
4. Proveedores y contratistas								
	1	Involucrar contratistas en Sistema de gestión: Reunión anual coordinación con contratistas habituales de FCM	FCM	FCM	—	mar-24		Reunión realizada el 30/01/2024
5. Formación								
	1	Segun plan de formación MA 2024 y plan de realización de campañas informativas MA	FCM-IB	FCM-IB	—	dic-24		Campaña segregación de residuos y de ahorro de agua realizadas en julio y junio. Campaña de ahorro energético realizada en junio

		ACTIVIDADES EN PROTECCIÓN DE MEDIO AMBIENTE OBJETIVOS Y PROGRAMA DE RBEM 2024				Fecha lanzamiento: 15/02/2024	
Objetivos y programa en medio ambiente		Responsable		Planificación		Cumplimentación	
		WPlan	Real.	Coste	Fecha	Coste	Estado
6. Sustancias peligrosas							
	1	Realización de todos los permisos de empleo de las sustancias peligrosas	TEF, MSS, MSE	TEF, MSS, MSE	—	dic-24	 Ok, según visto en auditorías AIP
	2	Solicitar actualización HDS indicando al proveedor la necesaria adecuación al Reglamento (CE) 1907/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2006 (REACH) de los materiales que nos suministrarán.	IBP Resp. material /HSE	IBP Resp. material /HSE	—	dic-24	 Ok, según visto en auditorías AIP
	3	Realizar las encuestas anuales del INE.	FCM-B	FCM-B	—	dic-24	 Realizadas en septiembre
7. Controles.							
	1	Realizar analítica de autocontrol anual de aguas residuales y envío informe a Admin. conforme Autorización de vertido.	FCM	FCM	1500	nov-24	 Autocontrol realizado en noviembre. Previsto enviar a la administración en diciembre
	2	Control mensual consumo agua de pozo en EMIS/ Consumo agua pozo ajustado a autorización. Consumo año 2023-2024: 3.460.323,33 m3. Ahora el reporte se hace según año natural Enero a Diciembre. Límites según autorización: anual 3091 m3. Límite mensual 481 m3	FCM	FCM	—	nov-24	 On going Última comunicación 8/02/2024 Prevista comunicación de 2024 en Enero 2025
	3	- Continuación acciones 2ª Fase Investigación Calidad del Suelo recinto Md con controles del agua y gas del suelo - Actualización situación a Consejería Medio Ambiente prevista para 1T2024	FCM	FCM	60000	dic-24	 1ª campaña de muestreos realizada en julio 2ª campaña realizada en noviembre Esperando informe final
8. Residuos							
	1	Cero Residuos a Vertedero // Residuos reciclables/residuos totales. Objetivo 99,72%. - Control correcta segregación fracciones residuos mediante seguimiento en auditorías SS, LPA y spotcheck audits HSE, FCM. - Valoración posibles mejoras segregación-gestión. - MB-EMIS Target 2024: Proyecto de aprovechamiento de palets destinados a residuo, cesión de los mismos a GIG/IGDI-EMEA12	FCM, HSE	FCM, HSE	—	dic-24	 CF 24: 99,9%
Estado de ejecución: ● 0% ● 25% ● 50% ● 75% ● 100%							

La evaluación de los riesgos medioambientales asociados al desarrollo de las actividades de la empresa y las certificaciones medioambientales otorgadas por entidades externas (ISO 14001), ayudan a asegurar la excelencia en la gestión ambiental de RBEM, que está integrada y alineada con su estrategia corporativa.

La consecuencia del Plan Estratégico de RBEM, en el que se refuerza el compromiso con la descarbonización y sostenibilidad 2025, permitirá reducir el impacto sobre el medio ambiente de las actividades de la compañía.

El objetivo de descarbonización es dejar de usar el gas de las calderas sustituyéndolas por bombas de calor.

Para ello, la estrategia de RBEM 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.

RBEM 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 la biodiversidad, los ecosistemas y sus servicios en las operaciones relaciones 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.
- Requerir a sus contratistas y proveedores la implantación de políticas medioambientales basadas en estos mismos principios.
- Se dispone de seguro de Responsabilidad Medioambiental y Responsabilidad Civil por Contaminación, suscrito con AIG para cubrir cualquier tipo de siniestro recogido dentro de la póliza con la compañía aseguradora.
- Para el año 2023 se dotó una provisión económica para el estudio de cargas contaminantes al terreno.

A continuación, se desglosan los datos más representativos en materia medioambiental de RBEM. Dadas las características de la información reportada, se ha decidido considerar como perímetro de reporte la planta de RBEM en su conjunto, la cual incluye, en mucha menor proporción, actividades de otras sociedades de Bosch España, que están localizadas en la planta.

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 ^a	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

^a 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

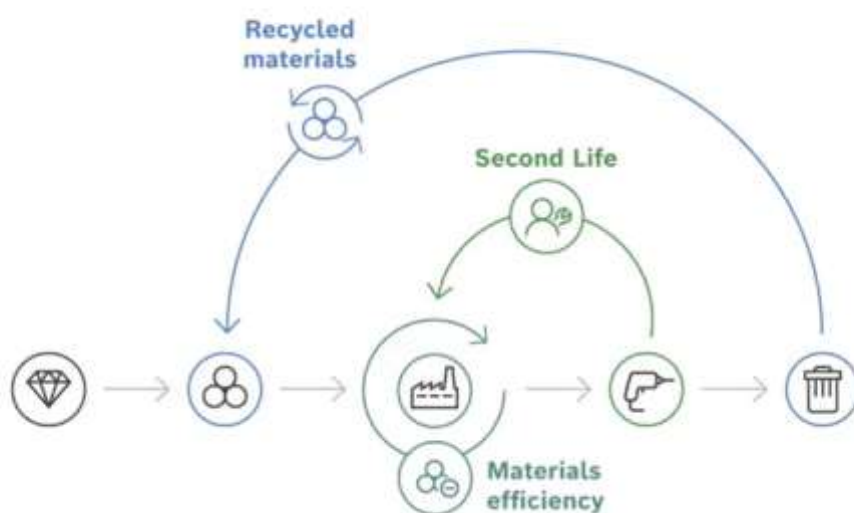
Con nuestra estrategia de economía circular, buscamos aumentar la sostenibilidad de nuestros productos a lo largo de todo su ciclo de vida, desde la adquisición y fabricación hasta el uso,

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

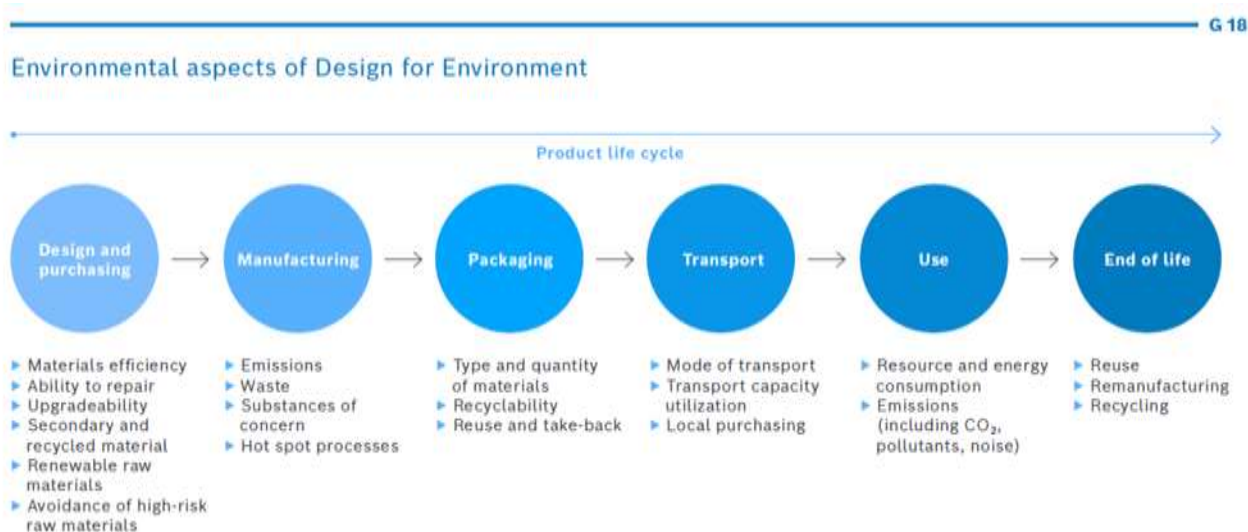


Al diseñar los flujos de materiales en el sentido de la economía circular, también influimos directamente en las emisiones de CO₂ correspondientes. Así, el uso mejorado de materiales y la utilización de reciclados, en general, conducen a una reducción del consumo de recursos y, por ende, a menores emisiones 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]



2.3 Contaminación

2.3.1 Contaminación atmosférica

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

RBEM 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.

Para las instalaciones “tipo C” se ha elaborado un programa de vigilancia que recoge los requisitos exigidos por la Administración y las inspecciones oficiales requeridas por la legislación (cada 5 años).

Los resultados del programa de vigilancia para las instalaciones de combustión están registrados en el Libro Registro, junto a otros datos como el balance estequiométrico, revisiones periódicas o incidencias producidas.

La lista de chimeneas existentes en el centro, se recogen en el Anexo 1 de la norma interna NSPMA26 “Control de las emisiones atmosféricas” según cuadro adjunto:

Número del foco	Chimenea	Equipo	Parámetros a controlar								
			CO	NOx	SOx	Opacidad	Dióxido de carbono	Metales Pb	Metales Sn	Metales Zn	Disolventes orgánicos
1	Caldera 1 de calefacción	FCM	X	X	X	X	X	--	--	--	--
2	Caldera 1 de calefacción	FCM	X	X	X	X	X	--	--	--	--

Las Calderas están catalogadas según CAPCA 2010 como 03 01 03 03, grupo C, y según RD 100/2011, los controles reglamentarios por OCA deben realizarse cada 5 años, independientemente de las operaciones de mantenimiento y control derivadas de otra reglamentación específica aplicable.

Se incluye la tabla con los resultados de las mediciones realizadas por mantenedor autorizado en las calderas en 2024:

Mediciones	Caldera 1		Caldera 2	
	CO	CO2	CO	CO2
30.01.24 Gas	17 ppm	9,40%	16 ppm	9,40%
30.01.24 Gasoleo	27 ppm	11,50%	33 ppm	12,20%
26.02.24 Gas	18 ppm	9,40%	16 ppm	9,00%
26.02.23 Gasoleo	27 ppm	12,10%	38 ppm	12,80%
20.03.24 Gas	14 ppm	9,30%	17 ppm	9,40%
20.03.23 Gasoleo	24 ppm	11,90%	33 ppm	12,40%
23.04.24 Gas	20 ppm	9,80%	20 ppm	9,60%
23.04.24 Gasoleo	31 ppm	12,00%	35 ppm	12,30%
12.11.24 Gas	15 ppm	9,40%	17ppm	9,50%
12.11.24 Gasoleo	22 ppm	11,50%	33 ppm	12,40%
16.12.24 Gas	18 ppm	9,30%	20 ppm	9,30%
16.12.24 Gasoleo	22ppm	11,30%	34 ppm	11,90%

Para comparar con las mediciones de 2023, se incluye la tabla con las mediciones correspondientes, no observándose diferencias significativas correspondiéndose a un buen ajuste y mantenimiento de los quemadores:

Mediciones	Caldera 1		Caldera 2	
	CO	CO2	CO	CO2
31.01.23_Gas ⁽¹⁾	0 ppm	0,00%	0 ppm	8,90%
31.01.23_Gasoleo ⁽¹⁾	0 ppm	0,00%	0 ppm	12,60%
27.02.23_Gas	0 ppm	9,60%	0 ppm	9,70%
27.02.23_Gasoleo	0 ppm	11,80%	0 ppm	12,30%
23.03.23_Gas ⁽¹⁾	0 ppm	0,00%	0 ppm	9,70%
23.03.23_Gasoleo ⁽¹⁾	0 ppm	0,00%	0 ppm	12,90%
20.04.23_Gas	0 ppm	9,40%	0 ppm	9,60%
20.04.23_Gasoleo	0 ppm	12,10%	3 ppm	12,80%
31.10.23_Gas	0 ppm	9,10%	0 ppm	9,30%
31.10.23_Gasoleo	0 ppm	11,90%	0 ppm	11,90%
01.12.23_Gas	0 ppm	9,40%	0 ppm	9,40%
01.12.23_Gasoleo	0 ppm	12,30%	0 ppm	12,90%

(1) Caldera fuera de servicio

Dado que la instalación dispone de sonda de O2 para hacer la combustión más eficiente, hay mediciones que superan los límites de acuerdo con la Ordenanza Municipal de Madrid (GAS: CO2< 8-9.5%, CO<400 ppm; GASOIL: CO2<10-12.5%).

Las mediciones de NOx en ambas calderas (como valor medio, caldera 1,127 mg/m3N y caldera 2, 138 mg/m3N) cumplen con los valores límite (200 mg/m3N) de acuerdo con lo descrito en el Anexo II del RD1042/2007 para gas natural como energía de consumo.

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. La última medición realizada a través de OCA, se hizo en octubre de 2022.

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

2.3.3 Contaminación suelos

RBEM 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.

2.4 Economía Circular y Prevención y Gestión de Residuos

2.4.1 Economía Circular

Bosch Global dispone de políticas y procedimientos de ecodiseño, orientados a la mejora ambiental de sus productos en la etapa inicial de diseño. Consecuentemente, los productos fabricados por RBEM han sido concebidos bajo este enfoque.

2.4.2 Residuos

La gestión de residuos en RBEM, se realiza según lo indicado en la norma interna NSPCO53 “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
Basura doméstica	Vertedero controlado	Basura doméstica y de jardinería
Inerte	Reciclable	Envases
Inerte	Reciclable	Chatarra metálica
Inerte	Reciclable	Chatarra de Al y Cu
Inerte	Reciclable	Plásticos
Inerte	Reciclable	Madera
Inerte	Reciclable	Cartón + papel
Inerte	Reciclable	Chatarra RAEEs
Inerte	Reutilizable	Vidrio retornable (Bar Comedor)
Inerte	Reutilización	Tonner (incluye cartuchos)
Basura	Reutilizable	Aceites vegetales (comedor)
-----	Reutilizable	Cartuchos de toner
Peligroso nº 1	Valorizable	Aceites usados
Peligroso nº 2	Depósito seguridad	Envases vacíos contaminados de Sn, Pb, Ag
Peligroso nº 3	Valorizable	Disolventes no halogenados
Peligroso nº 5	Valorizable	Baterías
Peligroso nº 6		Libre
Peligroso nº 7	Valorizable	Reactivos de laboratorio
Peligroso nº 8		Libre
Peligroso nº 9	Depósito seguridad	Pilas alcalinas y salinas
Peligroso nº 10		Libre
Peligroso nº 11	Depósito seguridad	Sólidos inorgánicos
Peligroso nº 12	Depósito seguridad	Envases vacíos no valorizables
Peligroso nº 13	Valorizable	Absorbentes de derrames
Peligroso nº 14	Valorizable	Taladrina
Peligroso nº 15	Valorizable	Radiografías
Peligroso nº 16		Libre
Peligroso nº 17		Libre
Peligroso nº 18	Valorizable	Pilas de botón
Peligroso nº 19	Inertización	Lodos de mecanizado
Peligroso nº 20		Libre
Peligroso nº 21		Libre
Peligroso nº 22		Libre
Peligroso nº 23	Valorizable	Aguas con hidrocarburos y hollín
Peligroso nº 24	Valorizable	Tubos fluorescentes
Peligroso nº 25	Incineración	Medicamentos caducados
Peligroso nº 26	Reciclable	Envases de vidrio contaminados
Peligroso nº 27	Incineración	Baterías de Ni-Cd
Peligroso nº 28		Libre
Peligroso nº 29	Eliminación	Aerosoles vacíos
Peligroso nº 30	Valorización	Residuos de estaño/plomo
Peligroso nº 31	Incineración	Grasa consistente
Peligroso nº 32	Incineración	Aguas ácidas
Peligroso nº 33	Incineración	Pinturas en bote
Peligroso nº 34	Incineración	Aguas alcalinas
Peligroso nº 35	Incineración	Aceites halogenados
Peligroso nº 36	Reciclable	Aparatos eléctricos y electrónicos
Residuo biosanitarios	Incineración	Residuos clínicos clase II
Peligroso nº 37	Incineración	Disolventes Halogenados
Peligroso nº 38	Reciclable	Residuos de Sn/Plata
Ocasional- Lodos acuosos	valorizables	Lodos acuosos

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

- Diseñar los procesos para evitar residuos.

- Minimizar 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 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 99,72% frente al 99,7% del 2023), mediante control de pesadas mensuales. (Ver tabla adjunta de seguimiento de 2024 y 2023).

 Residuos reciclables % (reciclables / total)					
Objetivo 2024 99,72					714.274
					Acum. 2023
Residuos para reciclar o V. Energética	LER	Gestión	Generador	Contrata	713.441
Residuos peligrosos para reciclar o valoración energética					23.478
RP nº 1 Aceite usado	12 01 07	Reciclado	ATMO2, MSS y EAP (3)	SAICA	468
RP nº 3 Disolventes no halogenados	14 06 03	Reciclado	Limp. filtros hornos. Útiles. USS	SAICA	3.962
RP nº 5 Baterías de plomo	16 06 01	Reciclado	General. AA/SEI3	Ecopilas	0
RP nº 7 Reactivos de laboratorio	16 05 06	V. Ener	PQA	SAICA	36
RP nº 9 Pilas alcalinas y salinas, nº 18 Pilas de botón	16 06 02 / 20 01 33	Reciclado	General	Ecopilas	215
RP nº 19 Lodos (restos líquidos de envases contaminados)	08 01 13	Reciclado	-----	SAICA	7.385
RP nº 23 Aguas con Hidrocarburos	16 07 08	Reciclado	ATMO2, AA-AS/TSS	SAICA	2.176
RP nº 13 Absorbentes de derrames	15 02 02	Reciclado	General (SMD)	SAICA	1.316
RP nº 24 Tubos fluorescentes	200121 / 160214	Reciclado	General	Ambilamp	92
RP nº 29 Aerosoles vacíos	15 01 11	Reciclado	KMF	SAICA	98
RP nº 12 Envases vacíos valorizables	15 01 10	V. Ener	USS	SAICA	5.103
RP nº 33 Pintura en botes (ladrar de pintura al agua y ladrar acuarar)	08 01 13	Reciclado	USS, KMF	SAICA	0
RP nº 30 Residuos de estaño-plomo	10 04 01	Reciclado	PAS, USS, SMD, KMF	CRM	641
RP nº 38 Residuos de estaño-plata	10 01 11	Reciclado	PAS, USS, SMD, KMF	CRM	1.372
RP nº 2 Envases vacíos contaminados estaño-plomo-plata	15 01 10	Reciclado	PAS, USS, SMD, KMF	CRM	614
Residuos no peligrosos para reciclar o valoración energética					689.963
RP nº 11 Sólidos inorgánicos (polvo de fibra de vidrio)	101102 / 160303	V. Ener	PAS, USS, KMF	SAICA	4.403
Bandejas, blíster y plásticos producción (PS/PP/ABS/Etc.....)	200139	Reciclado	PAS, USS, KMF	SAICA	186.351
Papel y cartón (80% RBEM, 15% RBIB, 5% ATMO y AA)	20 01 01	Reciclado	General	SAICA	117.573
Madera	200138	Reciclado	LOG6 y ATMO	SAICA	71.028
Recortes de placas de circuito impreso (Residuo General 1)	160216	Reciclado	PAS, USS, KMF	SAICA	9.412
Placas de circuitos impresos PAS, USS	160216	Reciclado	PAS, USS, SMD, KMF	SAICA	1.508
Recortes de placas de circuito impreso (Residuo General 1)	160216	Reciclado	PAS, USS, KMF	Arceidiano	25.532
Placas de circuitos impresos PAS, USS	160216	Reciclado	PAS, USS, SMD, KMF	Arceidiano	1.448
Chatarra electrónica (pequeños electrodomésticos y Ch variada)	0 0121*-22*-35*-36*	Reciclado	RBEM	Ecopilas	5.116
Chatarra peso (500 kg/Ud.)	17 04 05	Reciclado	General	Lyrsa	72.091
Aluminio	17 04 02	Reciclado	ATMO y MSS Mnto	Lyrsa	27.324
Recorte de Aluminio-Plata	17 04 02	Reciclado	PAS6	Lyrsa	19.091
Cobre	17 04 01	Reciclado	General	Lyrsa	4.808
Chatarra electrónica (Residuo General 2 pzs, PAS, USS)	16 02 14-16	Reciclado	PAS, USS, KMF	Lyrsa	50.458
Envases reciclables del Ayto. (contenedor amarillo 100kg de media)	20 03 01	Reciclado	General	Ayto	58.580
Restos del Ayto. (contenedor gris 82kg de media)	20 03 01	R / V. Ener	General	Ayto	35.240
Residuos para depósito					833
Residuos peligrosos para depósito					
RP nº 32 Aguas ácidas o bases	06 01 06	Depósito	USS (Útiles máquinas)	SAICA	833
RP nº 34 Aguas alcalinas (o solución)	11 01 07	Depósito	PAS, USS	SAICA	0
% Residuos Reciclables / Residuos Totales					99,9%

 BOSCH Residuos reciclables % (reciclables / total)					
Datos en Kg			Objetivo 2023 99,7		786.524
					Acum. 2023
Residuos para reciclar o V. Energética	LER	Gestión	Generador	Contrata	785.678
Residuos peligrosos para reciclar o valoración energética					48.772
RP nº 1 Aceite usado	12 01 07	Reciclado	ATMO2, MSS y EAP (3)	SAICA	2.868
RP nº 3 Disolventes no halogenados	14 06 03	Reciclado	Limpieza filtros hornos. Útiles. USS	SAICA	1.987
RP nº 5 Baterías de plomo	16 06 01	Reciclado	General. AA/SEI3	Ecopilas	5
RP nº 7 Reactivos de laboratorio	16 05 06	V. Ener	PQA	SAICA	4.171
RP nº 9 Pilas alcalinas y salinas, nº 18 Pilas de botón	16 06 02 / 20 01 33	Reciclado	General	Ecopilas	0
RP nº 11 Sólidos inorgánicos	16 03 03	V. Energ	PAS, USS, KMF	SAICA	3.285
RP nº 19 Lodos (restos líquidos de envases contaminados)	08 01 13	Reciclado	-----	SAICA	12.633
RP nº 23 Aguas con Hidrocarburos	16 07 08	Reciclado	ATMO2, AA-AS/TSS	SAICA	2.016
RP nº 13 Absorbentes de derrames	15 02 02	Reciclado	General (SMD)	SAICA	1.633
RP nº 24 Tubos fluorescentes	200121/ 160214	Reciclado	General	Ambilamp	6.442
RP nº 29 Aerosoles vacíos	15 01 11	Reciclado	KMF	SAICA	62
RP nº 12 Envases vacíos valorizables	15 01 10	V. Ener	USS	SAICA	6.130
RP nº 33 Pintura en botes (lodos de pintura al agua y lodos acuosos)	08 01 13	Reciclado	USS, KMF	SAICA	0
RP nº 30 Residuos de estaño-plomo	10 04 01	Reciclado	PAS, USS, SMD, KMF	CRM	5.992
RP nº 38 Residuos de estaño-plata	10 01 11	Reciclado	PAS, USS, SMD, KMF	CRM	1.494
RP nº 2 Envases vacíos contaminados estaño-plomo-plata	15 01 10	Reciclado	PAS, USS, SMD, KMF	CRM	54
Residuos no peligrosos para reciclar o valoración energética					736.906
Bandejas, blíster y plásticos producción (PS/PP/ABS/Etc....)	200139	Reciclado	PAS, USS, KMF	SAICA	151.958
Papel y cartón (80% RBEM, 15% RBIB, 5% ATMO y AA)	20 01 01	Reciclado	General	SAICA	118.687
Madera	200138	Reciclado	LOG6 y ATMO	SAICA	61.722
Recortes de placas de circuito impreso (Residuo General 1)	160216	Reciclado	PAS, USS, KMF	SAICA	31.082
Placas de circuitos impresos PAS, USS	160216	Reciclado	PAS, USS, SMD, KMF	SAICA	3.148
Chatarra electrónica (pequeños electrodomésticos y Ch variada)	20 01 21* 22* 35* 36-5*	Reciclado	RBEM	Ecopilas	529
Chatarra peso (500 kg/Ud.)	17 04 05	Reciclado	General	Lyrsa	40.723
Aluminio	17 04 02	Reciclado	General	Lyrsa	67.880
Cobre	17 04 01	Reciclado	General	Lyrsa	56.785
Chatarra electrónica (Residuo General 2 pzs, PAS, USS)	16 02 14-16	Reciclado	PAS, USS, KMF	Lyrsa	35.372
Envases reciclables del Ayto. (contenedor amarillo 100kg de media)	20 03 01	Reciclado	General	Ayto.	5.400
Restos del Ayto. (contenedor gris 82kg de media)	20 03 01	R/ V. Ener	General	Ayto.	82.620
Residuos para depósito	LER		Generador		846
Residuos peligrosos para depósito					
RP nº 32 Aguas ácidas o bases	06 01 06	Depósito	USS (Útiles máquinas)	SAICA	846
RP nº 34 Aguas alcalinas (o solución)	11 01 07	Depósito	PAS, USS	SAICA	0
% Residuos Reciclables / Residuos Totales			General		99,9%

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.

2.4.3 Acciones para combatir el desperdicio de alimentos

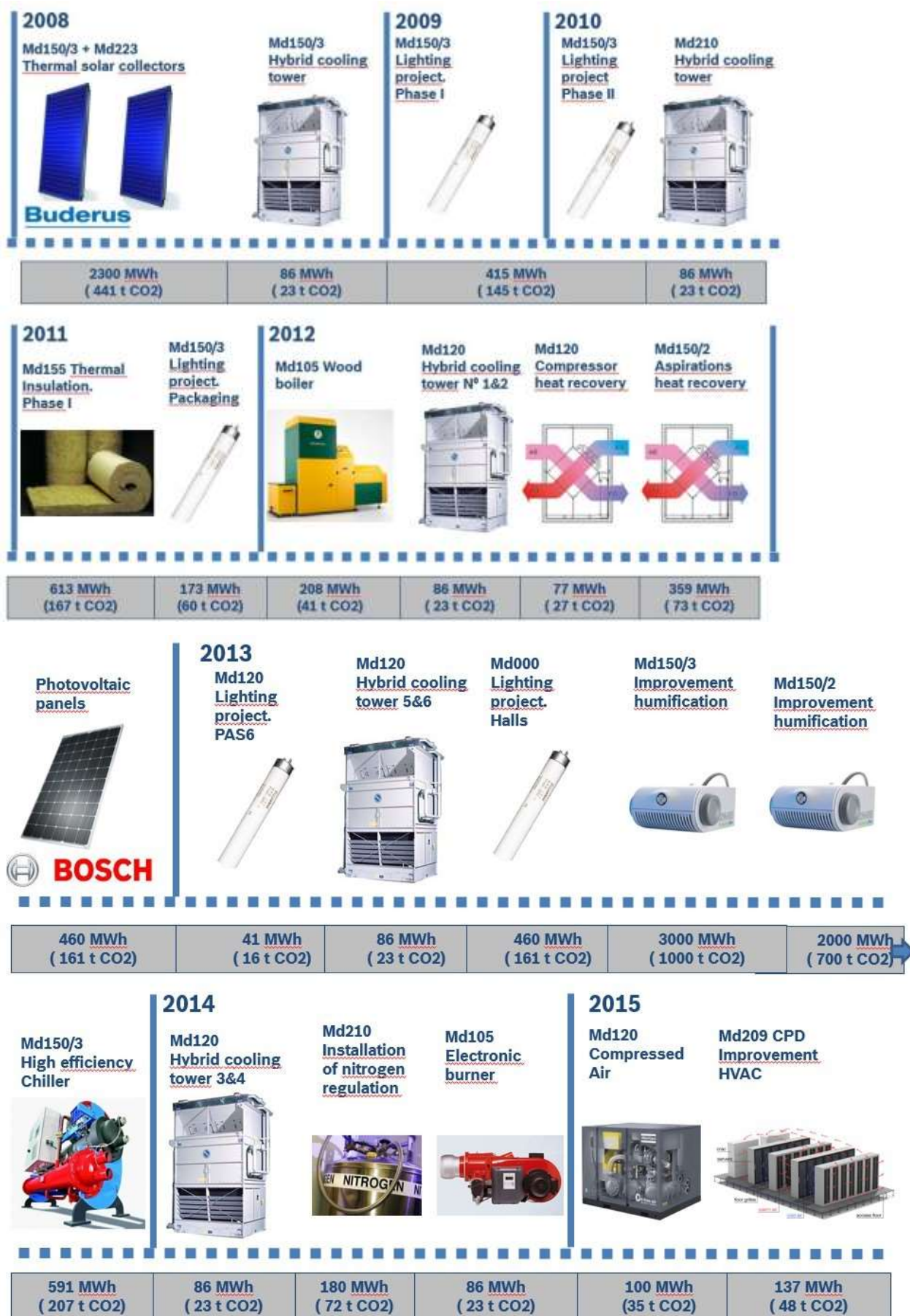
En 2024 así como en 2023, la compañía no desarrolla acciones específicas orientadas a combatir el desperdicio de alimentos dado que este aspecto no es material para la organización debido al sector en el que desarrolla su actividad.

2.5 Uso sostenible de los recursos

Para la actividad de RBEM 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 necesario en áreas productivas.

2.5.1 Consumo y ahorro de energía

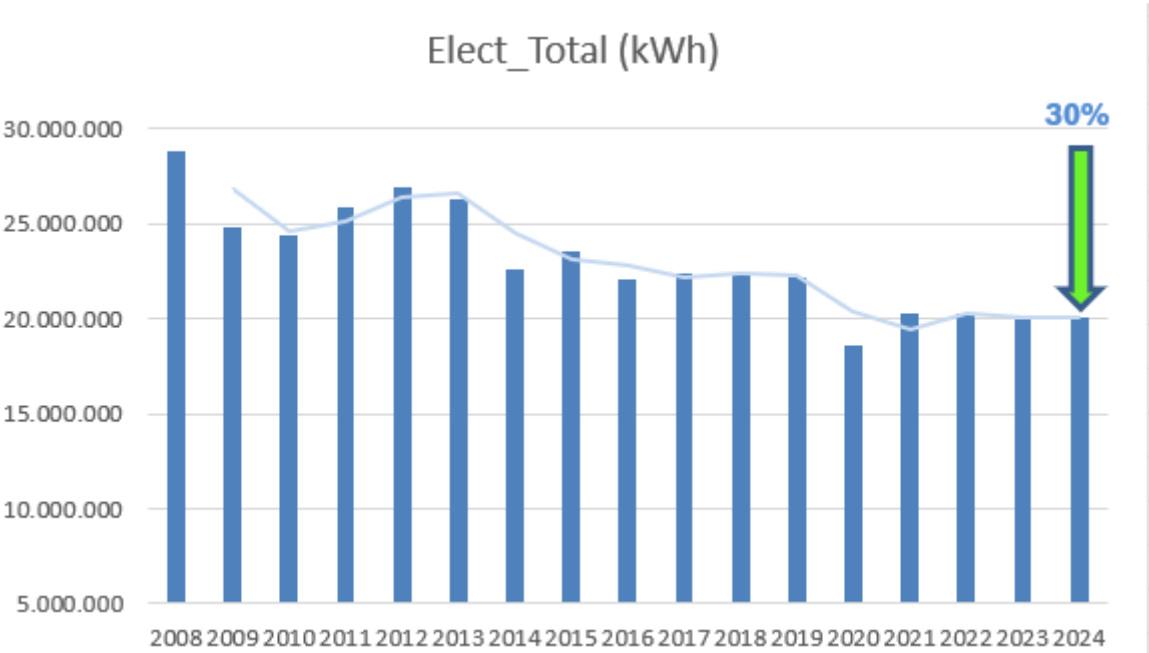
Desde el año 2008, RBEM lleva intensificando su esfuerzo en el ahorro energético, realizando inversiones en instalaciones y procesos de su actividad. A continuación, se adjunta resumen de las principales inversiones llevadas a cabo, con su contribución energética.



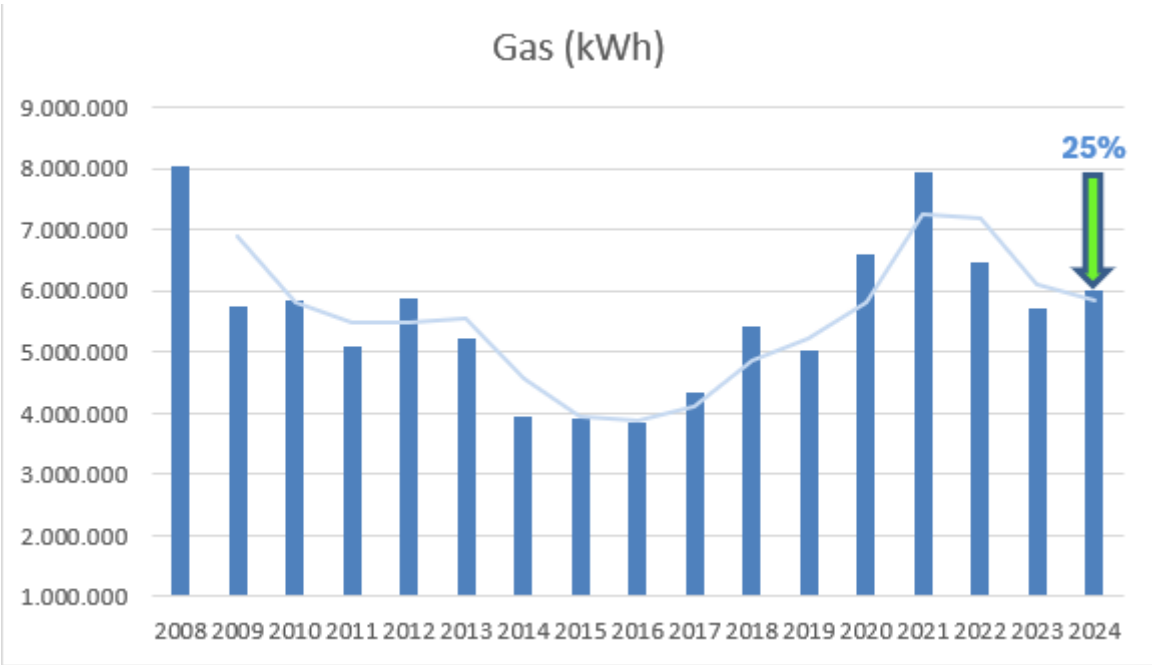


2.4.2 Consumo directo e indirecto de energía

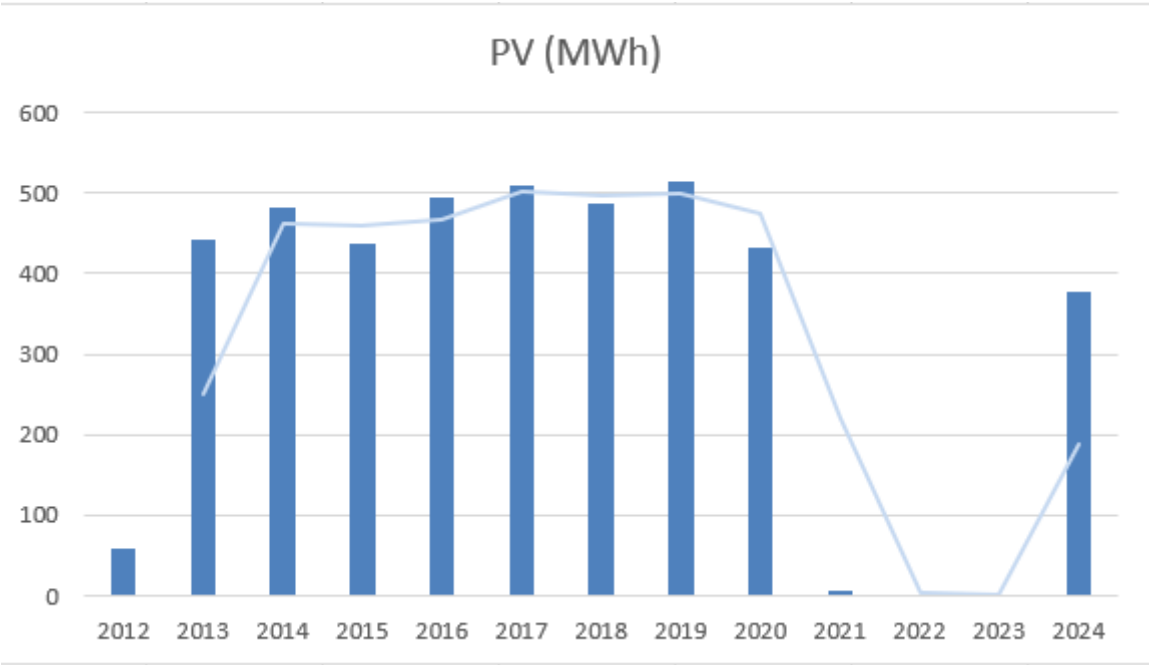
Para el año 2024 se ha tenido un consumo energético indirecto de electricidad de 20.016 MWh y un consumo energético interno de gas natural de 5.988 MWh (19.790 MWh de consumo energético indirecto de electricidad y 5.711 MWh de consumo energético interno de gas natural en 2023). De la misma manera se disponen de los certificados de garantía de origen de la energía de fuente renovable, que la comercializadora facilita para demostrar que toda la energía consumida es 100% renovable.



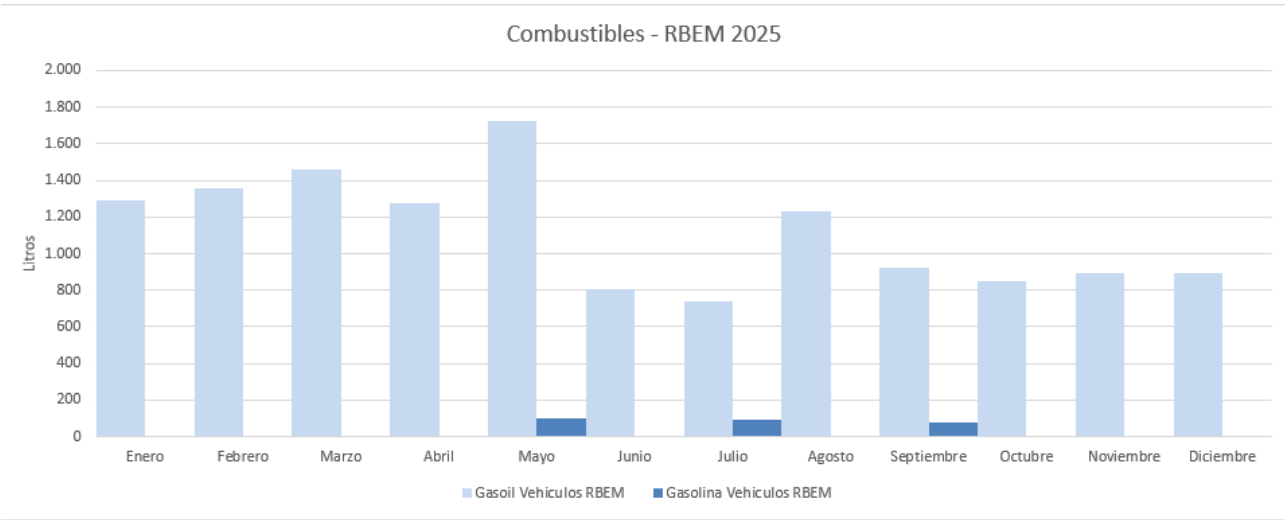
El consumo de gas, necesario para la calefacción se consume en las calderas del centro. En 2024, se ha producido una reducción de un 25% del consumo total de gas para calefacción, llegando a niveles inferiores al año 2020 antes de la pandemia.



La electricidad que se genera procedente de la instalación fotovoltaica propia es de 376,8 MWh en 2024 (0 MWh en 2023). Se ha instalado una nueva instalación fotovoltaica en agosto de 2024 sobre la cubierta del edificio de la cantina.



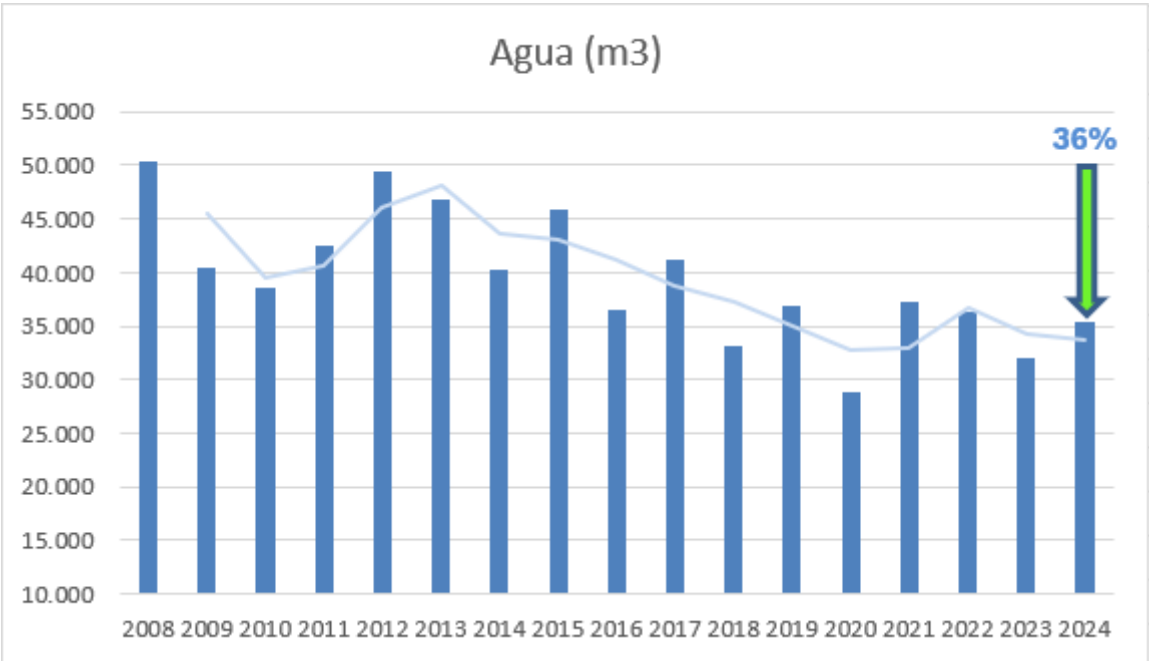
El consumo acumulado de combustible de vehículos de empresa para 2024 corresponde a Gasoil 13.423 litros de Gasoil y a 128 litros de Gasolina. El consumo acumulado de combustible de vehículos de empresa para 2023 corresponde a 21.811 litros de Gasoil ya 2.231 litros de Gasolina.



2.5 Consumo de agua

El consumo de agua se debe principalmente al consumo en las torres de refrigeración, en los baños, cocina y la humectación necesaria en los procesos de producción.

En 2024 se produjeron unos consumos de agua de 35.498 m³ (32.048 m³ en 2023).



Los vertidos de Robert Bosch España, S.L.U son de uso sanitario y vierten a la red de saneamiento municipal. Se dispone de Autorización de vertidos anuales y se comprueba mediante analíticas por OCA que los parámetros recogidos dentro de la autorización están dentro de los márgenes de la Ordenanza Municipal.

En uno de los edificios se colocó en 2023 un depósito para recuperar agua de pluviales y reutilizarla en el consumo de aseos. Se han colocado un contador en 2024 para saber el volumen de agua recuperada. El volumen de agua recuperada durante el año 2024 ha sido de 54 m³

2.6 Consumo de materias primas

RBEM no informa del consumo de materias primas en el presente Estado de la Información No Financiera en 2024 así como en 2023 puesto que no se considera asunto material para la empresa.

2.7 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.

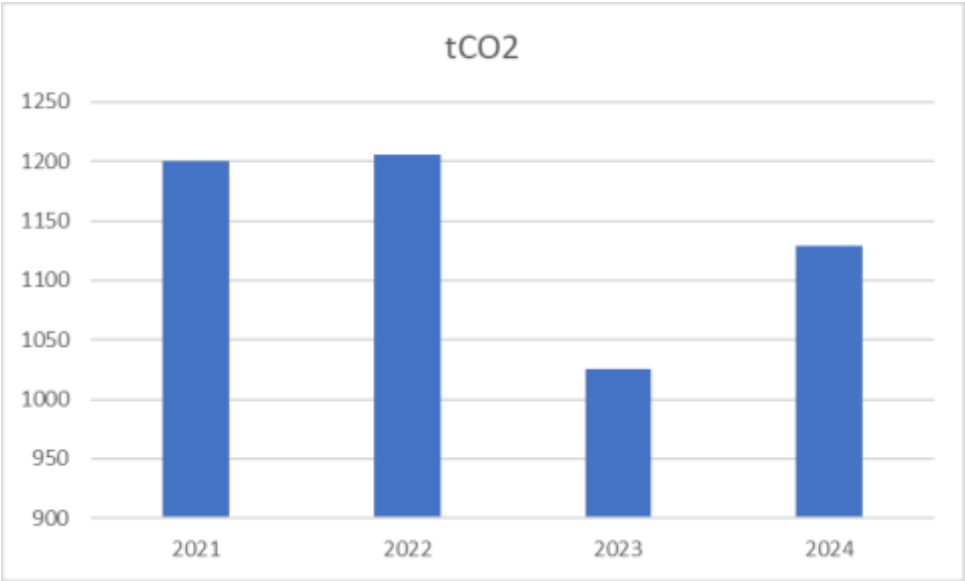
Para estar a la altura de nuestras responsabilidades con respecto al acuerdo de Paris, en el cual los miembros de la UNFCCC acordaron combatir el cambio climático, manteniendo un aumento de la temperatura global en este siglo muy por debajo de 2 grados centígrados por encima de los niveles preindustriales, 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 2018: 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.

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.

2.8 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 urbanos en 2024 así como en 2023.

3. Empleo

3.1 Empleo

Distribución de empleados por sexo

En la siguiente tabla, se indica el número total de empleados en RBEM, de los cuales se indican el número total de mujeres y el número total de hombres a fecha 2024 y 2023.

Sexo	N.º empleados 2024	N.º empleados 2023
Mujeres	298	306
Hombres	646	653
TOTAL	944	959

Distribución de empleados por edad

En la siguiente tabla, se indica el número total de empleados por edad, siendo el promedio total de edad de 47 años.

Tramo de edad	N.º empleados 2024	N.º empleados 2023
< 30 años	43	52
30 – 50 años	475	537
> 50 años	426	370
TOTAL	944	959

Distribución de empleados por clasificación profesional

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

Categoría profesional	N.º empleados 2024	N.º empleados 2023
A2	2	0
B1	21	44

B2	357	342
C1	87	115
C2	66	51
D1	108	107
D2	67	64
E1	70	75
E2	63	61
F1	42	35
F2	13	14
FC	4	12
SL1 – SL3	44	39
TOTAL	944	959

Distribución de modalidades de contrato de trabajo

En la siguiente tabla, se indica el número total de empleados, número total de hombres y número total de mujeres existente por modalidades de contrato.

	2024			2023		
Modalidades contrato	N.º Mujeres	N.º Hombres	Total	N.º Mujeres	N.º Hombres	Total
Indefinido	294	633	899	284	616	900
Eventual TC	4	13	17	22	37	59
TOTAL	298	646	944	306	653	959

Promedio anual de contratos indefinidos, eventual tiempo completo / temporales y tiempo parcial por sexo

En la siguiente tabla, se indica promedio anual en 2024 con contrato indefinido, contrato eventual a tiempo completo / prácticas y contrato eventual a tiempo parcial por sexo. Para realizar el cálculo de promedios, se han utilizado decimales y por tanto no siempre la columna total equivale a la suma de las anteriores.

	2024			2023		
Modalidades contrato	N.º Mujeres	N.º Hombres	Total	N.º Mujeres	N.º Hombres	Total
Indefinido	285	612	896	276	617	893
Eventual TC	24	50	74	23	43	66
Eventual TP	5	5	10	1	1	3
TOTAL	313	667	980	301	661	962

Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y tiempo parcial por edad

En la siguiente tabla, se indica promedio anual en 2024 con contrato indefinido, contrato eventual a tiempo completo / prácticas y contrato eventual a tiempo parcial por edad. Para realizar el cálculo de promedios, se han utilizado decimales y por tanto no siempre la columna total equivale a la suma de las anteriores.

Modalidades contrato	< 30 años	30 – 50 años	> 50 años	Total
Indefinido	35	412	478	924
Eventual TC / Prácticas	12	4	58	74
Eventual TP	1	1	8	10
TOTAL	48	416	544	1008

Año 2023

Modalidades contrato	< 30 años	30 – 50 años	> 50 años	Total
Indefinido	18	320	555	893
Eventual TC / Prácticas	6	28	32	66
Eventual TP	0	2	0	3
TOTAL	24	351	587	962

Promedio anual de contratos indefinidos, eventual a tiempo completo / temporales y eventuales a tiempo parcial por clasificación profesional

En la siguiente tabla, se indica promedio anual en 2024 con contrato indefinido, contrato eventual a tiempo completo / prácticas y contrato eventual a tiempo parcial por categoría profesional. Para realizar el cálculo de promedios, se han utilizado decimales y por tanto no siempre la columna total equivale a la suma de las anteriores.

Categoría profesional	Indefinido	Eventual TC	Eventual TP	Total
A2	0	6	0	6
B1	12	22	8	42
B2	345	14	0	359
C1	87	24	2	113
C2	63	3	0	66
D1	109	4	0	113
D2	66	1	0	67
E1	72	0	0	72
E2	65	0	0	65
F1	41	0	0	41
F2	13	0	0	13
FC	8	0	0	8
SL1 – SL3	43	0	0	43
TOTAL	924	74	10	1008

Año 2023

Categoría profesional	Indefinido	Eventual TC / Prácticas	Eventual TP	Total
A2	0	7	0	7
B1	2	23	2	27
B2	342	10	0	352
C1	94	19	1	113
C2	53	2	-	55
D1	103	3	-	106
D2	53	1	-	55
E1	77	2	-	78
E2	60	-	-	61
F1	36	-	-	36
F2	13	-	-	13
FC	20	-	-	20
SL1 – SL3	40	-	-	40
TOTAL	893	66	3	962

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

En 2024, en RBEM ha habido 4 despidos:

- Una mujer de 55 años con categoría profesional C1.
- Un hombre de 46 años con categoría profesional D1.
- Un hombre de 58 años con categoría profesional E1.
- Un hombre de 26 años con categoría profesional D2.

En 2023, en RBEM ha habido 2 despidos:

- Una mujer de 62 años con categoría profesional E2.
- Una mujer de 45 años con categoría profesional B2.

Remuneraciones medias por sexo y clasificación profesional, brecha salarial

Para calcular la brecha salarial, la fórmula utilizada es: (salario masculino / salario femenino) - 1

La Remuneración Bruta anualizada total de toda la plantilla para el año 2024 es:

Femenino	Masculino	Media	Brecha
44.251,59	46.909,68	46.044,04	6.0%

Remuneración Bruta anualizada de personal directo (tablas salariales de directos)

Año 2024

Categoría profesional	Femenino	Masculino	Media	Brecha
A2	26.297	27.939	27.118	6.2%
B1	31.385	34.347	32.866	9.4%
B2	38.311	37.759	38.048	-1.4%
C1	40.392	40.301	40.329	-0.2%

Año 2023

Categoría profesional	Femenino	Masculino	Media	Brecha
B1	29.951	30.570	30.260	2,1%
B2	38.867	38.707	38.793	-0,4%
C1	42.496	41.866	42.059	-1,5%
C2	-	48.955	48.955	-

Remuneración Bruta anualizada de personal indirecto (tablas salariales de indirectos)

Año 2024

Categoría profesional	Femenino	Masculino	Media	Brecha
B1	34.859	34.154	34.436	-2%
B2	40.464	40.205	40.246	-0.6%
C1	45.488	42.341	42.970	-6.9%
C2	48.872	44.306	44.734	-9.3%
D1	47.945	50.421	50.226	5.2%

D2	48.663	49.958	49.380	2.7%
E1	55.065	54.468	54.602	-1.1%
E2	60.681	60.884	60.820	0.3%
F1	69.507	69.081	69.212	-0.6%
F2	76.786	75.877	76.157	-1.2%

Año 2023

Categoría profesional	Femenino	Masculino	Media	Brecha
B1	34.798	34.326	34.444	-1,4%
B2	41.218	40.993	41.030	-0,5%
C1	40.714	40.222	40.304	-1,2%
C2	48.485	46.708	46.957	-3,7%
D1	47.924	51.802	51.440	8,1%
D2	50.244	51.916	51.211	3,3%
E1	55.309	56.695	56.418	2,5%
E2	60.052	63.377	62.395	5,5%
F1	72.150	72.032	72.066	-0,2%
F2	81.639	80.326	80.795	-1,6%

Remuneraciones medias por edad y sexo

Año 2024

Tramo de edad	Femenino	Masculino	Media	Brecha
< 30 años	48.617	46.351	47.458	-4.7%
30 - 50 años	43.357	45.630	44.955	5.2%
> 50 años	46.913	52.140	50.389	11.1%

Año 2023

Tramo de edad	Femenino	Masculino	Media	Brecha
---------------	----------	-----------	-------	--------

< 30 años	46.670	46.333	46.489	-0,7%
30 - 50 años	42.421	46.717	45.408	11,2%
> 50 años	48.447	53.880	52.125	10,1%

Remuneración media de consejeros y directivos desagregada por sexo

En RBEM no hay consejeros retribuidos en 2024 así como en 2023.

Por razones de confidencialidad, puesto que sólo hay una directiva, no se detalla la remuneración media por género.

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 Bosch se ha comenzado a diseñar una política de desconexión digital que se someterá a audiencia previa de la representación legal de los trabajadores.

Empleados con discapacidad

En RBEM, se cuenta actualmente con 14 personas (10 hombres y 4 mujeres) con un certificado de discapacidad > 33 % (reconocido oficialmente por los organismos públicos competentes), lo que nos da con personal propio un porcentaje de cumplimiento del 1,5 % respecto al 2 % de reserva legal. La diferencia hasta cumplir el 2 % requerido según ley se cumplirá a través de la autorización de excepcionalidad de la Comunidad de Madrid, a través de la figura del enclave laboral, con un equivalente de aprox. 8 personas adicionales según los cálculos legales, lo que nos llevará a cumplir e incluso superar ligeramente en el periodo julio2024-junio2025 el 2% del personal de plantilla con discapacidad.

En el periodo julio2023-junio2024 se contaba con 13 personas (9 hombres y 4 mujeres) con un certificado de discapacidad > 33 % (reconocido oficialmente por los organismos públicos competentes). La diferencia hasta cumplir el 2 % requerido según ley se cumplió a través de la autorización de excepcionalidad de la Comunidad de Madrid, a través de la figura del enclave laboral, con un equivalente de 7.6 personas adicionales según los cálculos legales, lo que nos llevó a cumplir el porcentaje del 2.1 % del personal de plantilla con discapacidad.

3.1.2 Organización del trabajo

3.1.2.1 Organización del tiempo de trabajo

En RBEM, en los años 2024 y 2023 se trabaja según Convenio Colectivo un total de 1.688 horas, lo que equivale a 211 días de trabajo efectivo. El resto de los días se distribuyen entre 20, 21 ó 22 días de vacaciones, 11 días llamados flotantes (a disposición de los trabajadores, previo acuerdo con la organización), y 3 días fijados por la dirección de la empresa, previo acuerdo con el comité

de empresa. Como empresa industrial, se trabaja normalmente a 3 turnos y si la demanda de producción lo requiere, en fines de semana y festivos. Para personal de oficina la jornada es partida, con un horario de entrada flexible. Los viernes de abril a junio y de septiembre a octubre la jornada es reducida al igual que durante los meses de julio y agosto.

3.1.3 Número de horas de absentismo

En 2024 se han contabilizado 92.749,71 horas de absentismo (enfermedad + accidente), lo cual corresponde a un 6,12% (127.371,36 horas de absentismo (enfermedad + accidente) en 2023, lo cual supuso un 7,63%).

3.1.4 Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación

Se han pactado una serie de permisos que mejoran la legislación laboral y permiten mejorar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en los siguientes casos:

- Reducción de la jornada por guarda legal o cuidado familiar: El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 13 años, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- Para contraer matrimonio, se dispone de quince días naturales ininterrumpidos, que se podrán comenzar a disfrutar con una antelación de tres días a la fecha señalada para la celebración de la ceremonia. Si ésta coincidiera con día no laborable, el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente.
- Por nacimiento de hijo, se concederán tres días naturales o dos días laborables, a elección del interesado. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso será de 4 días naturales.
- Por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos, suegros, cuñados, yernos, nueras y abuelos políticos, se concederán 3 días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.
- Por matrimonio de hijos, hermanos, cuñados y padres, se concederá un día natural de permiso, que habrá de coincidir con la fecha de celebración del acto.
- Con relación a las 16 horas anuales para consultas de medicina general, quedará ampliado a familiares de primer grado con declaración oficial de dependencia y a los hijos de edad igual o menor a 8 años. Estas horas podrán ser utilizadas también para acompañamiento a especialistas. Para su acreditación es necesaria la fotocopia de certificado de dependencia del familiar.

Así mismo, se aplica una guía de buenas prácticas para crear un ambiente de trabajo que facilite la conciliación de la vida familiar y laboral que establece medidas como: la posibilidad de buscar, en los casos que sea posible, soluciones individualizadas respecto al momento y al lugar de trabajo de los colaboradores ante determinadas situaciones, la creación de una cultura de liderazgo orientada a valorar los logros y los resultados, no sólo por la presencia física en el puesto de trabajo, recomendaciones sobre horarios de reuniones y reconocimiento a colaboradores que apoyan a otros compañeros con responsabilidades especiales.

3.2 Salud y seguridad

3.2.1 Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

Modalidad preventiva de la empresa: Servicio de prevención mancomunado.

3.2.2 Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad

El cálculo de este índice se realiza dividiendo los accidentes con baja entre las horas trabajadas.

Año 2024

Accidentes producidos dentro de la fábrica	Mujeres	Hombres	Total
Índice de frecuencia de accidente	3.39	4.07	7.46
Índice de gravedad	0.14	0.2	0.34

Año 2023

Accidentes producidos dentro de la fábrica	Mujeres	Hombres	Total
Índice de frecuencia de accidente	6.61	5.28	5.72
Índice de gravedad	0,16	0,08	0,11

3.2.3 Enfermedades profesionales desagregadas por sexo

No hubo enfermedades profesionales en 2024 ni en 2023.

3.3 Relaciones sociales

3.3.1 Organización del diálogo social

RBEM cuenta con un Convenio Colectivo propio y con un comité de empresa integrado por 21 representantes sindicales y 4 delegados sindicales.

Según el artículo 80 del Capítulo VIII del Convenio Colectivo de RBEM, la dirección facilitará semestralmente a los representantes de los trabajadores información sobre la marcha de la compañía en lo que respecta a:

- Producción.
- Costes de personal y plantilla.
- Inversiones.
- Financiación.
- Ventas, situación de mercado y expectativas, y en general, aquella otra que la representación sindical pueda solicitar sobre los aspectos anteriores, o que en cada momento permita reflejar de una forma adecuada la situación de la empresa y sus proyecciones futuras. Excepcionalmente, cuando exista alguna circunstancia que así lo exija, la información a que se refiere este párrafo se podrá facilitar en el plazo de un mes desde su petición. Con carácter mensual, se facilitará a los representantes de los trabajadores información sobre las unidades

producidas, pagos a la Seguridad Social debidamente acreditados, movimiento de altas y bajas, índices de absentismo y otras ratios sociales.

Igualmente, se entregarán a los representantes de los trabajadores cuantos datos se comuniquen con ocasión de las Juntas Generales de Accionistas. Al menos una vez al semestre, la dirección se reunirá con el comité de empresa, para comentar y analizar los temas de mayor interés sobre las actividades de la compañía.

Según el artículo 81, la dirección informara a los representantes de los trabajadores de las actuaciones y presupuestos de inversión, indicando las diferentes partidas de los mismos, y los criterios que han aconsejado su realización.

Según el artículo 82, en materia de seguridad y salud se considerará dentro de las limitaciones económicas, las prioridades indicadas por la representación de los trabajadores en este último aspecto.

La constitución de secciones sindicales y designación de delegados sindicales en la empresa se regirá por las disposiciones legales en vigor en cada momento.

3.3.2 Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo

Tipo trabajador	Nº trabajadores	Porcentaje
Dentro de Convenio	869	94.9%
Fuera de Convenio	47	5.4%

Año 2023

Tipo trabajador	Nº trabajadores	Porcentaje
Dentro de Convenio	908	94.7%
Fuera de Convenio	51	5.3%

Todos los trabajadores de RBEM trabajan en España.

3.3.3 Balance, particularmente en el campo de salud y seguridad

Año 2024:

Nº Accidentes con baja dentro de fábrica en RBEM +ATMO-> Accidentes de trabajo con baja: 11 (5 mujeres y 6 hombres)

Accidentes In Itinere con Baja RBEM + ATMO-> 4 (1 mujer y 3 hombres)

Enfermedades profesionales->0

Año 2023:

Nº Accidentes con baja dentro de fábrica en RBEM +ATMO-> Accidentes de trabajo con baja: 8 (3 mujeres y 5 hombres)

Accidentes In Itinere con Baja RBEM + ATMO-> 6

Enfermedades profesionales->0

3.4 Formación

3.4.1 Políticas implementadas en el campo de la formación

El espíritu y objetivo que persigue nuestra organización con las políticas de formación coinciden con las expuestas en el artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores: “Las iniciativas de formación profesional para el empleo estarán dirigidas a la adquisición, mejora y actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales, favoreciendo la formación a lo largo de toda la vida de la población activa, y conjugando las necesidades de las personas, de las empresas, de los territorios y de los sectores productivos.” En este sentido, en RBEM existen dos tipos de oferta formativa con los correspondientes criterios para la selección de los alumnos:

Criterios de selección para cursos dentro de jornada

El criterio de selección de los participantes se hace por los mandos de cada departamento con las herramientas que Bosch pone a su disposición, para registrar a sus colaboradores en las distintas ofertas de las diferentes áreas de formación.

Criterios de selección para cursos fuera de jornada:

En general, el colectivo destinatario de los cursos de formación continua, denominados “fuera de jornada”, son todos los colaboradores de RBEM que voluntariamente se quieran registrar en los mismos. La idea subyacente en esta oferta es que sirva a los trabajadores para su desarrollo actual y futuro, tanto profesional como personalmente.

3.4.2 Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales

A continuación, se indican las horas de formación en 2024 desglosadas por tipología de trabajador:

Tipo de trabajador	Total horas
Total	7.086
Valoración media de acciones formativas	97%

A continuación, se indican las horas de formación en 2023 desglosadas por tipología de trabajador:

Tipo de trabajador	Total horas
Total	9.661

Valoración media de acciones formativas	94%
--	-----

No se dispone del dato de las horas de formación desglosadas por categoría en los años 2023 y 2022.

3.5 Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

En el centro de trabajo de la Hermanos Garcia Noblejas 19, se han eliminado las barreras arquitectónicas en los accesos al propio recinto y a los edificios, realizando rampas e instalando plataformas elevadoras para salvar las escaleras.

Además, se dispone de un ascensor para poder acceder desde el parking de empleados al centro de trabajo.

3.6 Igualdad

El 10.01.2024 se constituyó la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de RBEM, compuesta por 5 personas por la parte social y 5 por la parte empresarial. Desde su constitución se ha comenzado a recopilar la información necesaria para elaborar un diagnóstico de la empresa en cuanto a igualdad, así como el registro retributivo y auditoría salarial, que permitan analizar tanto la situación de la empresa como las posibles brechas salariales si existieran. La empresa va a ser analizada a este respecto transversalmente, incluyendo todos los aspectos y procesos de la empresa, desde selección, promoción, clasificación profesional, formación o retribución, pasando por comunicación, lenguaje y conciliación hasta medidas específicas para la prevención y actuación en los posibles casos de acoso sexual y por razón de género. Actualmente la comisión se encuentra justo en la fase de validación de toda la extensa documentación, para a continuación proceder, basándose en dichos datos objetivos, en la negociación en sí misma de las medidas prioritarias, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones y sus indicadores de medición a lo largo de la vigencia del II Plan de Igualdad, que deberá estar negociado hasta el 10.04.2025 como fecha máxima.

3.7.1 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.

3.7.2 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.

3.7.3 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]



3.7.4 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.

3.7.5 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.

3.7.6 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:"]



3.7.7 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.

3.7.8 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.

3.7.9 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").

3.7.10 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.

3.7.11 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.

3.7.12 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.

3.7.13 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.

3.7.14 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.

3.7.15 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.

3.7.16 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.

3.7.16.1 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.

3.7.16.2 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.

3.7.16.3 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.

3.7.17 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.

3.7.18 Formación

3.7.18.1 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.

3.7.18.2 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.

3.7.18.3 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.

3.7.19 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.

3.7.19.1 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.

3.7.19.2 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.

3.7.19.3 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 Devida 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) Okm: 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 (OKm + Field incidents)	33	19	27	15
Bosch responsibility (Field incidents)	7	0	5	0
Bosch responsibility (OKm incidents)	2	0	2	2
CRI - Plant to Plant (OKm incidents)	79	52	77	49
IDC In % PPC	1,49	1,35	1,30	1,16

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 RBEM no ha efectuado ninguna donación.

6. Sociedad

6.1.2 Desarrollo sostenible en RBEM

Robert Bosch España Fábrica de Madrid S.A.U (RBEM) es una de las pocas plantas industriales situadas en la zona central de Madrid, concretamente la única de automoción en el interior de la M40, con excelentes conexiones con M-30, M-40, A-2 y aeropuerto. Este estratégico enclave es posible hoy debido en gran parte al portfolio de productos que fabrica, así como entre otras, a las políticas de desarrollo sostenible que a continuación se comentan y que a su vez ayudan a la compañía a continuar con las mismas. Dada esta situación particular de planta productiva de electrónica en el centro de Madrid, RBEM recibe con frecuencia la visita de autoridades, tanto locales como nacionales.

6.1.2.1 Portfolio de productos

La mayor parte de la producción de RBEM son sensores de aparcamiento y airbag, contribuyendo según el lema de Bosch “Innovación para tu vida” al bienestar de la sociedad con productos que ayudan a mejorar la calidad de vida (con una conducción más sencilla) y/o a mejorar la seguridad vial (tanto de los propios conductores como peatones). En 2018, se celebró en la empresa la producción de los 1.000 millones de sensores, tras más de 20 años de fabricación de los mismos, con asistencia de importantes miembros de la gerencia de Bosch y de empleados de la empresa, corresponsables de este éxito.

6.1.2.2 Protección del medio ambiente

La fabricación de productos electrónicos de alta tecnología respetuosa con el medio ambiente y el vecindario, hacen posible mantener su ubicación en el interior de la ciudad. Esto se consigue además gracias a la política medioambiental con objetivo de cero emisiones y ruidos. RBEM no solo ha contribuido significativamente al objetivo global de Bosch de reducir en un 30% las emisiones

CO₂ desde 2007, sino que lo ha hecho igualmente para contribuir a que la neutralidad en emisiones en el grupo haya sido un hecho en 2020.

6.1.2.3 Empleados

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, RBEM cuenta con 3 pilares fundamentales:

Iniciativas para atraer talento:

RBEM 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 extracurriculares, muchos de los cuales pueden llegar a ser los futuros profesionales que la empresa necesita.

Por otro lado, al ser una empresa de montaje industrial, aprovecha su ubicación para tener acuerdos preferenciales con centros de Formación Profesional en Madrid, en un intento de aproximación a la 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.

Temas sociales

Los productos, la tecnología y procesos de la compañía requieren de una mayor interacción y colaboración, para lo cual un buen ambiente es indispensable. En este sentido, RBEM pone a disposición del CIVE (Círculo de veteranos de Bosch) una cantidad anual de dinero para organizar los llamados Juegos Sociales, que consisten en distintos campeonatos de fútbol, baloncesto, tenis, padel..., que sirven no solo para hacer deporte saludable, sino para fomentar el conocimiento mutuo y las relaciones sociales dentro de la empresa. A su vez, RBEM da su apoyo al equipo de fútbol formado por empleados y que compite en la prestigiosa liga 'interempresas'.

6.2 Consumidores

La fábrica de RBEM forma parte de la red mundial de fabricación de la división de ME (*Mobility Electronic*) en el sector BBM (*Bosch Business Mobility Solutions*) y fabrica entre otros productos los siguientes:

- Sensores para sistemas de airbag y de asistencia para el aparcamiento
- Unidades de control para vehículos (control del motor, de airbags y de sistemas de asistencia para el aparcamiento entre otros)

- Unidades de control para aplicaciones industriales, hidráulica móvil, accionamientos de técnica de transporte y maquinaria agrícola, y para maquinaria de construcción
- Actualización de unidades de control obsoletas de vehículos

El desarrollo de dichos productos tiene lugar en los departamentos centrales de Robert Bosch GmbH en Alemania.

Los clientes principales de RBEM son los fabricantes del sector automovilístico, a los que se suministra sensores y sistemas de asistencia para el aparcamiento. Otros clientes no menos importantes son sectores comerciales del área de negocio de equipamientos para vehículos (BBM), así como Bosch-Rexroth AG (sector de producción *Drive and Control Technology*), los cuales están activos en el mercado y para cuyos sistemas se necesitan las piezas y las unidades de control de RBEM. RBEM abastece también al mercado de piezas de recambio mediante el sector de MA (*Mobility Aftermarket*).

6.2.1 Tratamiento de la calidad en RBEM

El sistema de gestión de calidad de la fábrica de RBEM se basa en los requisitos básicos de la ISO 9001:2015, así como en los ampliados para la industria automotriz en la IATF 16949:2016, y se ha creado de acuerdo con las disposiciones legales aplicables.

Adicionalmente se consideran también las normas ISO 14001:2015, ISO 45001:2018 e ISO 50001:2018.

Tanto el sistema de gestión de la calidad como el sistema de gestión de la protección laboral y medioambiental de RBEM alcanzan la fabricación de los productos indicados anteriormente y contemplan las características internas de la organización, y las derivadas de su localización en el tejido industrial de Madrid, 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.

RBEM está certificada en las normas:

- IATF 16949:2016 e ISO 9001:2015 sobre gestión de la calidad,
- ISO 14001:2015 sobre gestión medioambiental,
- ISO 45001:2018 sobre prevención de riesgos laborales, e
- ISO 5001:2018 sobre gestión energética.

Estas certificaciones se revisan anualmente mediante:

- auditoría de sistema externa realizada por una entidad externa homologada, e
- internamente mediante auditoría de sistema equivalente a la de certificación, o auditorías internas de procesos, todas ellas preparatorias para la de certificación.

Esto implica que su Sistema de Gestión de la Calidad, junto con los otros Sistemas de Gestión existentes, cumplen con las exigencias establecidas para el sector.

En el capítulo 10.2 de la IATF 16949:2016, “No conformidades y acciones correctivas”, se establecen las exigencias relativas a este tema, y estas son la base para la gestión de garantía y de no conformidades en RBEM, y de lo que se expone a continuación.

También establece en sus procedimientos internos PAS-206-301-RBEM, de nuevos lanzamientos MI-208.340-RBEM, de control de la producción y MP-301.04-301-RBEM sobre gestión de no

conformidades y acciones correctivas, los métodos preventivos sobre detección de errores empleados.

Tanto estos procesos y su contenido, como las herramientas especificadas, son revisadas continuamente en cumplimiento de la mejora continua exigida en el ámbito industrial en el que RBEM desarrolla su actividad.

6.2.2 Control de la calidad en RBEM

Tal como se indicaba anteriormente, en RBEM 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 ME se describen en normativa central, así como en normativa interna propia de RBEM, y tienen una aplicación directa en la fabricación de los productos de RBEM, por ejemplo, en controles electrónicos 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 RBEM, 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 del mismo en las conocidas como QG (*Quality Gates*).

En RBEM 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.

6.2.3 Gestión de No Conformidades y Reclamaciones

El tratamiento de no conformidades (NC) y sus acciones correctivas se define en RBEM en un proceso de soporte específico, de aplicación para todos los productos bajo la responsabilidad directa de RBEM y para todos los clientes de RBEM.

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.

Actualmente no hay abierta ninguna queja o reclamación por parte de los consumidores a RBEM.

6.2.4 Clasificación de No Conformidades

Las NCs pueden ser de varios tipos teniendo en cuenta el origen de la desviación, su localización y las partes interesadas que puedan estar más directamente afectadas.

Se distinguen entre:

- a. NC externas
 - Reclamaciones de cliente y gestión de garantías
 - Reclamaciones contra proveedor externo
- b. NC internas
 - Reclamaciones a RBEM desde una organización interna a Bosch y externa a RBEM

- Reclamaciones de RBEM a otra organización interna a Bosch y externa a RBEM
- Reclamaciones internas entre áreas o de un proceso interno de RBEM

6.2.5 Tratamiento de No Conformidades

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

- 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 la misma 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 raíz 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. Prevención de NC:
 - Transferencia del conocimiento recopilado en el proceso de resolución dentro de la organización para evitar en lo posible 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.

6.2.6 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 (**S**ystems, **A**pplications and **P**roducts in Data Processing) y su módulo IQIS (**I**ntegrated **Q**uality Improvement **S**ystem).

Aunque los productos de RBEM llegan al usuario final, siempre es el OEM (**O**riginal **E**quipment **M**anufacturer) del vehículo, o uno de sus proveedores, conocidos como *Tier 1*, *-2*, ... dependiendo del nivel en el que esté en la cadena de suministro del OEM, en el que montan sus productos el que realiza la reclamación a RBEM, y nunca el usuario final de forma directa.

Las reclamaciones de cliente se persiguen mediante 3 índices:

- CRI (**C**ustomer **R**elated **I**ncidents), 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 Robert 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:

$$\text{ppm} = \text{total de números de quejas legítimas} / \text{total de productos entregados}$$

6.2.7 Gestión de Reclamaciones de Cliente

Las reclamaciones de OEMs o *Tier x* siempre se analizan y responden empleando la metodología de las 8Ds, y 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.

6.3 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.

6.3.1 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.

6.3.2 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.

6.3.3 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.

6.3.4 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.

6.4 Subvenciones e información fiscal

6.4.1 Subvenciones

Durante 2024:

RBEM_ME

Subvenciones NO rembolsables directamente imputable a resultado -> 445.888.50 euros

Subvenciones NO rembolsables y no imputables directamente a resultado por corresponder a proyectos de desarrollo de larga duración -> 695.714.07 euros

Subvenciones parciales SI rembolsables -> 356.362.60 euros

RBEM_BMG

Subvenciones NO rembolsables y no imputables directamente a resultado por corresponder a proyectos de desarrollo de larga duración -> 15.936.40 euros

Subvenciones parciales SI rembolsables -> 10.210.40 euros

Durante 2023:

RBEM_AE

Subvenciones NO rembolsables directamente imputable a resultado -> 189.184,80 euros

Subvenciones NO rembolsables y no imputables directamente a resultado por corresponder a proyectos de desarrollo de larga duración -> 1.454.897,70 euros

Subvenciones parciales SI rembolsables -> 430.538,40 euros

RBEM_BMG

Subvenciones NO rembolsables y no imputables directamente a resultado por corresponder a proyectos de desarrollo de larga duración -> 143.427,60 euros

Subvenciones parciales SI rembolsables -> 91.893,60 euros

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, ha sido de 2.911.101,59 euros (516.651,28 euros a pagar en 2023).

6.4.3. Beneficios obtenidos

El resultado obtenido antes de impuestos del ejercicio 2024 asciende a 13.391.734,44 euros de beneficio (4.154.485,85 euros en 2023), 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 relacionados GRI	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 Fábrica de Madrid	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 Fábrica de Madrid	103 Enfoques de gestión de cada ámbito dentro de las dimensiones Económica, Ambiental y Social	-Gestión corporativa y compliance (pág. 6) -Medio ambiente (pág. 15) -Empleo (pág. 29) -Derechos Humanos (pág. 41) -Lucha contra la corrupción y el soborno (pág. 43) -Sociedad (pág. 47)	
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 Fábrica de Madrid	102-15	-Riesgos a corto, medio y largo plazo (pág. 16) -Medio ambiente (pág. 15) -Derechos Humanos (pág. 48) - Lucha contra la corrupción y el soborno (pág. 51) - Sociedad (pag 47)	
KPI's	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 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.	-	Robert Bosch Fábrica de Madrid	Estándares GRI generales o específicos de las dimensiones Económica, Ambiental y Social que se reportan en los siguientes bloques	KPIs de RBEM (pág. 19)	

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 Fábrica de Madrid	103 Enfoque de gestión de Empleo 102-8 / 405-1	Empleo (pag.36-42)	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo,	Sí		102-8	Empleo (pag.36-42)	
	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.36-42)	
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;	Sí		401-1	Empleo (pag.36-42)	
	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.36-42)	
	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.36-42)	
	Empleados con discapacidad.	Sí		405-1	Empleo (pag.36-42)	
	Organización del trabajo					
	Organización del tiempo de trabajo	Sí	Robert Bosch Fábrica de Madrid	103 Enfoque de gestión de Empleo	Empleo (pag.43)	
	Número de horas de absentismo	Sí		403-2	Empleo (pag.43)	
	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.43)	
	Salud y seguridad					
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo;	Sí	Robert Bosch Fábrica de Madrid	103 Enfoque de gestión de Salud y Seguridad en el trabajo	Empleo (pag.46)	
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	Sí		403-2 / 403-3	Empleo (pag.46)	
	Relaciones sociales					
	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos;	Sí	Robert Bosch Fábrica de Madrid	103 Enfoque de gestión de Relaciones trabajador empresa	Empleo (pag.45)	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país;	Sí		102-41	Empleo (pag.45)	
	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	Sí		403-1	Empleo (pag.45)	
	Formación					

	Las políticas implementadas en el campo de la formación;	Sí	Robert Bosch Fábrica de Madrid	103 Enfoque de gestión de Formación y enseñanza	Empleo (pag.56)	
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Sí		404-1	Empleo (pag.56)	
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Sí	Robert Bosch Fábrica de Madrid	103 Enfoque de gestión de Diversidad e igualdad de oportunidades y No discriminación	Empleo (pag.47)	
	Igualdad					
	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres;	Sí	Robert Bosch Fábrica de Madrid	103 Enfoque de gestión de Diversidad e igualdad de oportunidades	Empleo (pag.48)	
	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			Empleo (pag.48)	
	La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	Sí			Empleo (pag.48)	

ÁMBITOS	Contenidos	Asunto material (Sí/No)	Alcance / Perímetro	Estándares GRI relacionados	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 Fábrica de Madrid	103 Enfoque de gestión de Evaluación de derechos humanos y No discriminación 102-16 / 102-17	Derechos Humanos (pag.48-51)	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.
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos;	Sí		406-1	Derechos Humanos (pág. 48-51)	
	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. 48-51)	
	La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación;	Sí		103 Enfoque de gestión de No discriminación 406-1	Derechos Humanos (pág. 48-51)	
	La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;	Sí		409-1	Derechos Humanos (pág. 48-51)	
	La abolición efectiva del trabajo infantil.	Sí		408-1	Derechos Humanos (pág. 48-51)	
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno;	Sí	Robert Bosch Fábrica de Madrid	103 Enfoque de gestión Anticorrupción 102-16 / 102-17	Lucha contra la corrupción y el soborno (pág. 51-54)	
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales,	Sí			Lucha contra la corrupción y el	

				soborno (pág. 43-47)	
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	Sí	Robert Bosch Fábrica de Madrid	413-1	Lucha contra la corrupción y el soborno (pág. 43-47)
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 Fábrica de Madrid	103 Enfoque de gestión de Comunidades locales e Impactos económicos indirectos 203-1 / 413-1	Sociedad (pág. 67-68)
	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio;	Sí			Sociedad (pág. 67-68)
	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;	Sí		102-43	Sociedad (pág. 67-68)
	Las acciones de asociación o patrocinio.	Sí		102-12 / 102-13	Sociedad (pág. 67-68)
	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 Fábrica de Madrid	103 Enfoque de gestión de Prácticas adquisición 102-9	Sociedad (pág. 68-70)
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	Sí			Sociedad (pág. 68-70)
	Consumidores				
	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores;	Sí	Robert Bosch Fábrica de Madrid	103 Enfoque de gestión de Seguridad y Salud de los clientes, Marketing y etiquetado y Privacidad del cliente	Sociedad (pág. 70-73)
Sociedad	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	Sí			Sociedad (pág. 70-73)
	Información fiscal				
	Beneficios obtenidos país por país Impuestos sobre beneficios pagados	Sí	Robert Bosch Fábrica de Madrid	103 Enfoque de gestión Desempeño económico	Sociedad (pág. 73)
	Subvenciones públicas recibidas	Sí	Robert Bosch Fábrica de Madrid	201-4	Sociedad (pág. 73)