

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

1 General

1.1 Ámbito Global

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

En su elaboración, asimismo, lo establecido en la Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad (Sustainability Reporting Standards) del 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, S.L.U. (en adelante, RBES) tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal, así como en relación a 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 RBES.

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 RBES

RBES, compañía española perteneciente al Grupo Bosch, fue constituida como sociedad anónima el día 18 de mayo del 2010. Su domicilio fiscal se encuentra establecido en la calle Hermanos García Noblejas, 19, 28037 Madrid, y su número de identificación fiscal es B82203794 y opera en España.

El Grupo Bosch es un proveedor líder mundial de tecnología y servicios. La empresa fue fundada en el año 1886, como "Taller de mecánica de precisión e ingeniería eléctrica" en Stuttgart por Robert Bosch. Aquello fue el nacimiento de la empresa actual de proyección mundial. Desde el principio se caracterizó por su fuerza innovadora y su compromiso social.

La empresa Bosch inició su andadura en España en Barcelona hace más de 110 años, en 1908, mediante contratos de representación privada con la empresa Xaudaró Hermanos.

En 1950, Bosch entabló relaciones comerciales con la empresa Electro Diesel S.A. en Madrid, que finalmente compró en 1968.

Bosch inició su propia producción en España en 1967 con la adquisición del 50% de la empresa Constructora Eléctrica Española S.A. (CEESA), una filial del fabricante de turismos y camiones Barreiros.

Las actividades de Bosch en España dieron el gran salto en 1978, cuando adquirió una participación mayoritaria de la empresa española Fábrica Española de Magnetos, S.A. (FEMSA).

El 18 de Mayo del 2010, las Juntas Generales de Accionistas de Robert Bosch España Financiación y Servicios, S.L.U. y Robert Bosch España, S.A.U., acordaron la fusión por absorción de esta última por la primera, con extinción, sin liquidación de la absorbida y con transmisión en bloque a favor de Robert Bosch España Financiación y Servicios, S.L.U. de todos los elementos patrimoniales integrantes del activo y del pasivo de la sociedad absorbida, sin que se produzca ningún aumento de capital en Robert Bosch España Financiación y Servicios, S.L.U., al ser ésta titular de la totalidad de las acciones en que se divide el capital social de Robert Bosch España, S.A.U., quedando la sociedad absorbente subrogada en todos los derechos y obligaciones procedentes de la sociedad absorbida.

Como consecuencia de la fusión, Robert Bosch España Financiación y Servicios, S.L.U., cambió su denominación de forma que pasó a denominarse Robert Bosch España, S.L.U.

1.2.2. El Grupo Bosch en España y RBES en la actualidad

Hoy en día, las actividades industriales en España se centran sobre todo en el área de Mobility Solutions (automoción) y en el sector de los electrodomésticos. En el ámbito comercial, Bosch está presente en España con toda su gama de productos y servicios. La sede del Grupo Bosch para España y Portugal se encuentra en Madrid, siendo a su vez RBES el Holding al que pertenecen las demás sociedades.

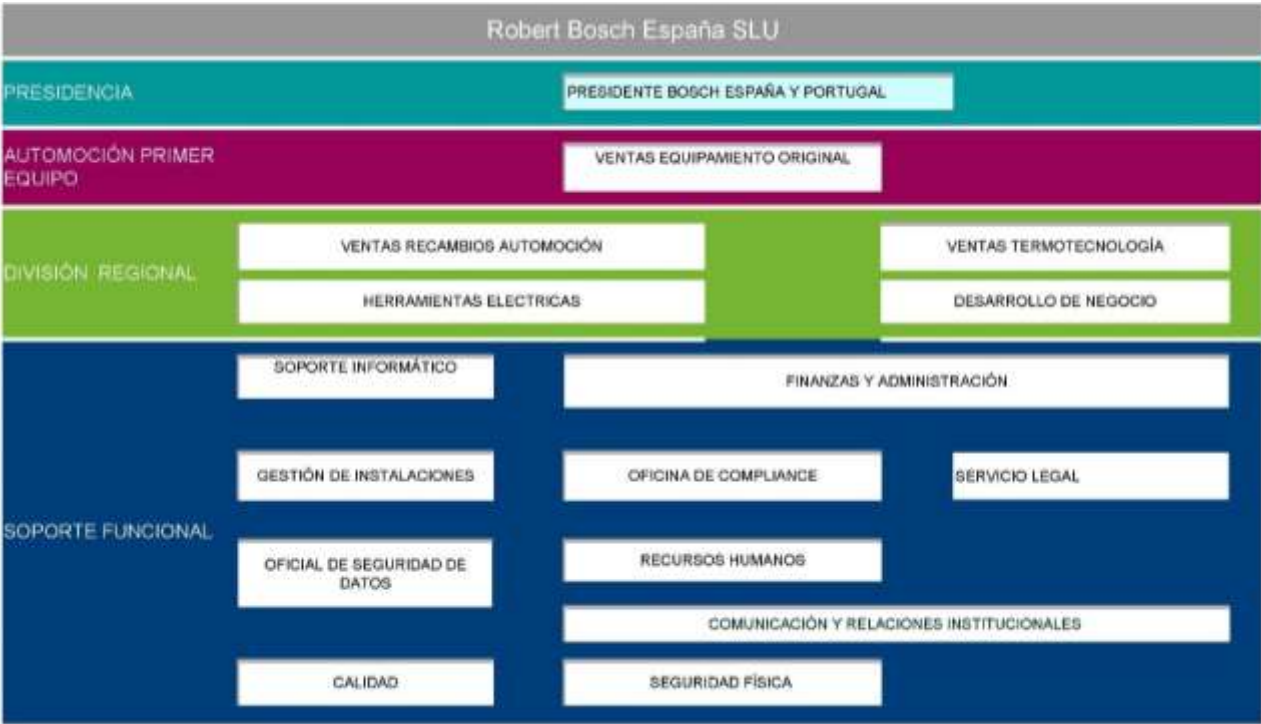
RBES tiene a fecha 31.12.2024 una plantilla de 394 personas en dos localizaciones. Aparte de la sede en Madrid, RBES tiene otra localización en Barcelona, en Carrer de Sancho de Ávila, 80.

En RBES están ubicadas diversas áreas centrales como finanzas, contabilidad, asesoramiento legal, recursos humanos, compras, informática, protección de datos, Compliance, mantenimiento comunicación y relaciones institucionales. Estas áreas prestan servicios y funciones de gestión a las demás sociedades del grupo en España. También en RBES están localizadas las áreas comerciales de las siguientes unidades de negocio: Termotecnia, Herramientas Eléctricas y Mobility Solutions (Primer equipo y posventa).

1.2.3 Organización y estructura de RBES:

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

Organigrama funcional de RBES – Ejercicio 2024:



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

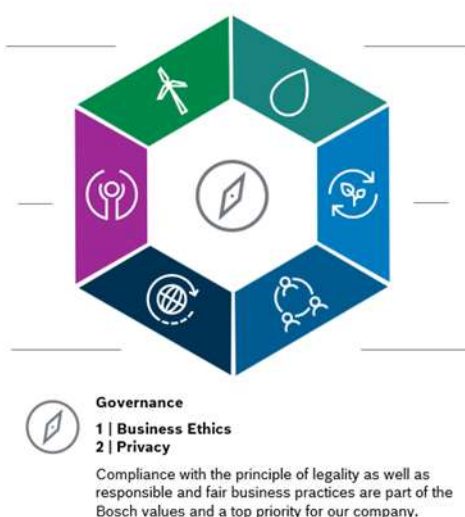
- 1 | Occupational health and safety
- 2 | Pollution and substances of concern

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.

1.4.8 Representación de intereses políticos

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

1.4.9 Organización y regulaciones

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

El departamento de relaciones gubernamentales, con sede en Berlín, opera oficinas en todo el mundo. Un total de 49 empleados representan los intereses políticos del Grupo Bosch ante instituciones, ministerios, gobiernos, parlamentos y la sociedad. Reciben capacitación sobre derecho de la competencia en intervalos de tres años como parte de una capacitación mínima en compliance .

1.4.10 Transparencia como principio

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

1.4.11 A Simple Vista

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

Registro de Lobby de Alemania:

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

Registro de Transparencia de la UE:

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

Divulgación de Lobby en EE. UU.:

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

1.4.12 Reglas transparentes en el entorno político

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

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

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

1.4.13 Gestión de riesgos en Robert Bosch España, S.L.U.

RBES 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	Tempo ralidad	Medidas para mitigar el riesgo
Riesgos del entorno	En el caso de Mobility Solutions, Bosch durante mucho tiempo compitió principalmente con un pequeño número de proveedores principales de automoción. Sus principales clientes han sido los fabricantes de automóviles que operan a nivel mundial y los principales productores. Sin embargo, este mercado está cambiando, debido especialmente a la expansión de la electrificación. La marcada disminución en la proporción de turismos equipados con motores diésel en los importantes mercados europeos e indios y las cada vez más estrictas normas legales a satisfacer en motores de combustión, como ocurre con el actual debate sobre el futuro estándar Euro 7, constituyen importantes factores que influyen en nuestras actividades, incluyendo al área de automotiv aftermarket.	Transformación de la Movilidad	Alta	Medio Plazo / Largo Plazo	El Grupo Bosch invierte en investigación y desarrollo con el fin de poder competir en este entorno y seguir siendo una empresa líder: En tecnología de propulsión, la electromovilidad se está consolidando como uno de los principales negocios de Bosch. La compañía está realizando importantes inversiones anticipadas en esta área: unos 700 millones de euros durante el año 2021. Sus inversiones en electromovilidad ascienden ya a más de 5.000 millones de euros. Bosch está desarrollando también soluciones de pilas de combustible móviles, entre 2021 y 2024, la empresa está invirtiendo unos 600 millones de euros en esta tecnología. El Grupo Bosch continúa esforzándose constantemente para proteger el clima, a pesar del desafiante entorno económico, y, principalmente por la guerra en Ucrania. Creemos que la guerra retrasará el progreso en la reducción de las emisiones de carbono a corto plazo, pero, sin embargo, a largo plazo acelerará la transformación tecnológica en Europa. Esta puede ser la señal para actuar con mayor determinación, ya sea brindando incentivos para hacer que los edificios existentes sean más eficientes energéticamente o expandiendo masivamente la generación de energía renovable. Además, siempre que se utilice electricidad verde, la electrificación es el camino más rápido hacia una vida climáticamente neutra.
Riesgos operativos	Corrupción entre particulares	Compliance e integridad	Media	Corto Plazo	Normativa interna, certificación en UNE 19.601:2017 y controles efectivos.

	El no proveer de un ambiente de trabajo seguro para los trabajadores expondría al grupo a importantes costes humanos y económicos.	Seguridad en el puesto de trabajo	Baja	Corto Plazo	El Grupo ha implantado el Sistema de Prevención de Riesgos Laborales, sobre el que se realizan auditorías periódicas de cumplimiento de sus normas. La Sociedad tiene contratados seguros de accidentes y responsabilidad civil.
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 de la información y protección de datos	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 de la información y protección de datos	Alta	Corto Plazo	Debido a los continuos avances tecnológicos el Grupo Bosch va adecuando las políticas de seguridad física y jurídica, vinculadas a los sistemas de información y comunicación.
	La falta de disponibilidad de información importante, en el momento en que es necesaria, puede afectar adversamente a la continuidad de los procesos y operaciones críticas de la organización, así como a la toma de las decisiones adecuadas.	Seguridad de la información y protección de datos	Alta	Largo Plazo	El Grupo dispone de varios Centros de Proceso de Datos que utilizan, en la medida de lo posible, las mismas tecnologías con el fin de simplificar al máximo la diversidad tecnológica y compartir servicios, en lo relativo a seguridad, soporte y mantenimiento. El acceso a la información está individualizado y controlado por tecnologías actuales, disponiéndose además de sistemas redundantes y de tolerancia a fallos en los sistemas considerados críticos para el desarrollo del negocio, así como de procedimientos para restaurar dichos sistemas en el menor tiempo posible. La integridad de la información está en todo caso garantizada

					mediante sistemas de respaldo y copias de seguridad.
Riesgos financieros	Los riesgos financieros se encuentran descritos en los Estados Financieros.				

1.5 KP's de RBES

Principales KPIs	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Número de empleados	386	362
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

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

No existe el dato de emisiones de alcance 3.

2 Medio ambiente

2.1 Política medioambiental y gestión ambiental en RBES

RBES no ha recibido ninguna multa ni sanción significativa por incumplimiento medioambiental.

Para el desarrollo de su actividad, RBES 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 RBES, el desarrollo sostenible es un pilar esencial de su estrategia, incluyendo como uno de los compromisos más importantes la protección del medio ambiente. Esta actitud constituye un signo de identidad positivo y diferencial para la compañía, ya que se trata de un principio

fundamental de comportamiento que se encuentra expresamente recogido en sus valores empresariales.

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

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

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 estos.

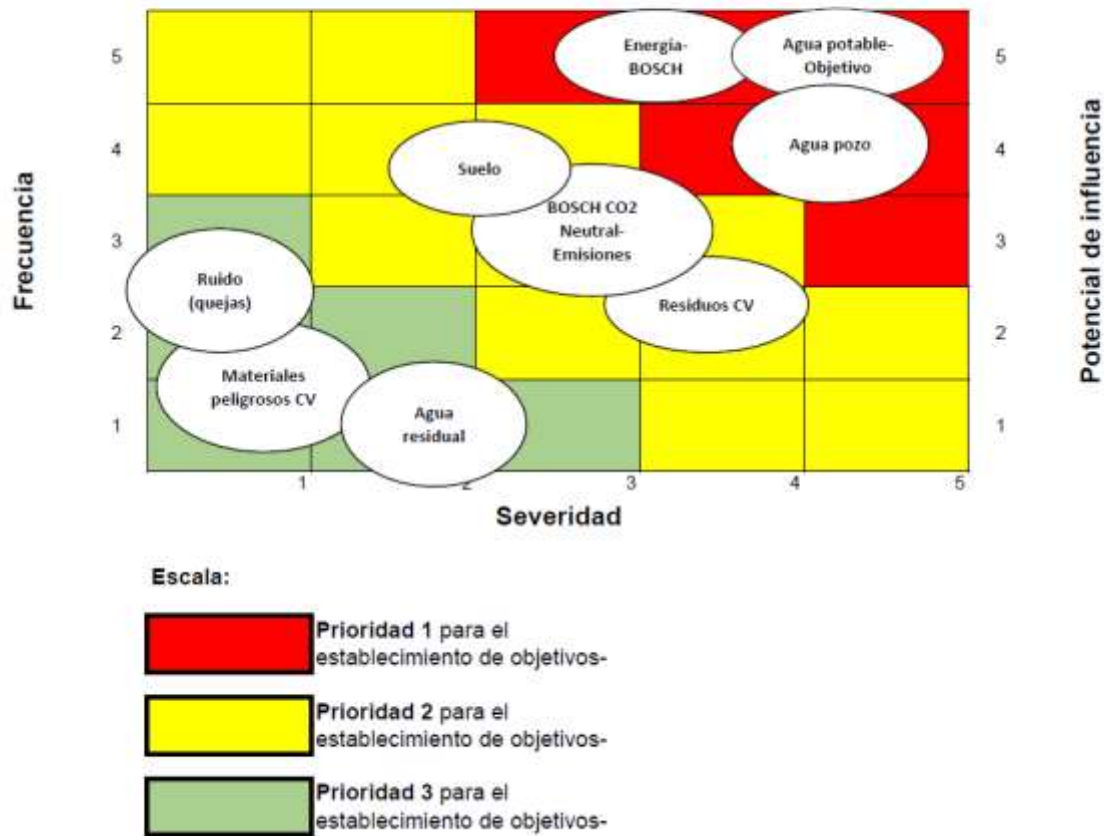
La valoración se realiza según los criterios indicados en el anexo 2 del procedimiento interno PI-MA04 “Identificación, evaluación y registro de aspectos medioambientales”.

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		
		WPlan	Real.	Coste	Fecha	Coste	Estado	
1 Reducción del consumo energético / Reducción emisiones a la atmósfera								
Energía (consumo exterior)	1	Objetivo RBEM 2024: Superación medidas/proyectos de reducción de energía en valor total de 36 T MWh durante 2024. Indicador: Total ahorro implementado en kWh electricidad + gas RBEM. Val. meta: 1.5. Real: 2.3+ 19436 kWh (Electricidad) Real: 2.3+ 1763 TWh (gas)	FCM	FCM	147.400.000 1.3	40-04	 CF24 255 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 áreas de producción: - Seguimiento en centros de desarrollo de productos: Reus, Múrcia y FCM - Control consumo producción e identificación potenciales ahorro: Actividades en M&U: instalación contadores en USGA, análisis consumo y detección medidas. Reunión trimestral + estudio de emisiones de vehículos para optimizar la medición por áreas (planes por corte de inventario). Punto ligado con 1.2 siguiente	FCM, M&U	FCM	100.000	30-04	 Proyectos realizados: - cambio de ventiladores de UTA climatización de M155 5ª planta, M1209 (formación), y M1233 (Comedor) - Cambio de sistema de humidificación en varias zonas - Cambio iluminación a led en parking y escalera 155 - Reparaciones fugas aire comprimido	
	1.2	Proyecto RBEM- Nueva plataforma de control de consumo eléctrico (instalaciones generales + líneas de producción). Proyecto iniciado 2021. En 2024 se siguen añadiendo contadores.	FCM	FCM	10000	30-04	 On going Seguimos con IDBox. Depuración de fórmulas en IDBox	
	1.3	Medidas significativas instalaciones 2024: - Instalación de bomba de calor para sustituir enfriadores y torre de refrigeración (M1210). (Ahorro previsto de 310 MWh) - Instalación fotovoltaica autónoma (Ahorro: 128 MWh)	FCM	FCM	Detalle en PG Energética	40-04	 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 M1233. Realizado en julio de 2024. PV para autoconsumo Ahorro anual: 120Mwh	
	2	Contribución RBEM a objetivo global CO2 neutral: 1. Reducción de las medidas de eficiencia energética (1.1+1.3) 2. A través del pago de otros como compensación a la empresa no emitido.	FCM	FCM	100.000	30-04	 En 02.2024 se compraron créditos 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	
				WPlan	Real.	Coste	Fecha	Coste	Estado
3. Consumo Agua									
	1	Objetivo empresarial "Reducción consumo agua 20% respecto 2017 hasta 2024". 80-140-100 representa un valor objetivo 2024 de 30.000 m3. (+1.000 m3 en 2017). Objetivo para 2024 de un 16% con respecto a 2017. Reducción de 4186 m3 con respecto a 2022. Reservas previstas 2024: - Sustitución de enfriadores y torre de refrigeración de M1210, por bomba de calor. Ahorro previsto agua: 1760 m3/año. A la espera de autorización. - Campaña Ahorro de agua.			FCM	FCM	Detalle en PG Energética	30-04	 En 2024: 6241 m3 de ahorro frente a 2017. Representa un 15% de ahorro. Realizada campaña de ahorro en junio 2024
4. Emergencias									
	1	Reducción emisiones Plan de Emergencia (compensación medioambiente)			FCM-B	FCM-B	—	mar-04	 Realizado 29 de abril
5. Prevención y control de riesgos									
	1	Iniciando controles en Sistema de gestión. Reunión anual coordinación con controles habituales de FCM			FCM	FCM	—	mar-04	 Reunión realizada el 30-01-2024
6. Formación									
	1	Según plan de formación 2024 y plan de realización de campañas informativas 2024.			FCM-B	FCM-B	—	30-04	 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: 15/03/2024	
Objetivos y programa en medio ambiente			Responsable		Planificación		Cumplimentación	
			WPlan	Real.	Coste	Fecha	Coste	Avance
4. Sustancias peligrosas								
1	Realización de todos los permisos de empleo de las sustancias peligrosas	TEF, M&S, HSE	TEF, M&S, HSE	—	30-03			OK, según voto en auditorio AIP
2	Revisión actualización H&M necesario a proveer la necesaria adaptación al Reglamento (CE) 1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2008 (REACH) de los materiales que nos suministran	SP, R&D, M&S, HSE	SP, R&D, M&S, HSE	—	30-03			OK, según voto en auditorio AIP
3	Realizar las encuestas anuales de H&M	PCU-H&M	PCU-H&M	—	30-03			Finalizado en septiembre
7. Certificación								
1	Realizar análisis de autocorrección anual de aguas residuales y enviar informe a Admin. conforme Autocorrección de vertido	PCM	PCM	1800	30-03			Autocorrección realizada en noviembre. Previsto enviar a la administración en diciembre
2	Control mensual consumo agua en todo el EMU. Consumo agua por punto de autorización. <u>Consumo agua autorización 2023 a 2024</u> : Anular el registro se hace según año natural línea a 30 centímetros Límite según autorización: anual 550 t m3. Límite mensual 45 t m3	PCM	PCM	—	30-03			De gasag Última comunicación 8/02/2024 Previsto comunicación de 2024 en febrero 2025
3	- Continuación acciones 2ª Fase Investigación Calidad del Suelo respecto M&S con controles del agua y gas de suelo - Actualización situación a Condición todo Accidente prevista para 11/2024	PCM	PCM	80000	30-03			1ª campaña de muestreo realizada en julio 2ª campaña realizada en noviembre Esperando informe final
8. Residuos								
1	- Cero Residuos a Vertadero / Residuos no catalogados Residuos S&S. Objetivo 99,72% - Control correcto segregación fracciones residuos mediante seguimiento en auditorio 80, LPI&S y botchcheck anual H&M, PCM - Variación positiva residuos segregación integral - 100-0% target 2024. Proyecto de aprovechamiento de gases destinados a residuo, creación de un piloto a G&S/O&S/ID&M&S	PCM, HSE	PCM, HSE	—	30-03			CF 24: 95,3%
Estado de ejecución: ● 0% ● 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 RBES, que está integrada y alineada con su estrategia corporativa.

La consecuencia del Plan Estratégico de RBES, 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.

Con sus más de 400 localizaciones en todo el mundo, el Grupo Bosch ha sido neutral en carbono en general (alcances 1 y 2) desde 2020. Logramos la neutralidad en carbono utilizando cuatro pilares: aumentar la eficiencia energética, generar nuestra propia energía a partir de fuentes renovables (nueva energía limpia) , comprar electricidad de fuentes renovables (electricidad verde) y, como último recurso, compensar las emisiones residuales de CO₂. Las emisiones residuales de unas 880 toneladas métricas de CO₂ en RBES se compensaron con créditos de carbono en 2024.

Los alcances 1, 2, 3 se utilizan de acuerdo con el Estándar Corporativo de Contabilidad e Informes del Protocolo de Gases de Efecto Invernadero.

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

- Integrar la gestión ambiental y el concepto de desarrollo sostenible en la estrategia corporativa de la compañía, utilizando criterios medioambientales documentados en los procesos de planificación y toma de decisiones, así como en los procesos de análisis de nuevas oportunidades de negocio y procesos.

- Mantener un control permanente del cumplimiento de la legislación vigente, así como de los acuerdos voluntarios adquiridos, y comprobar de manera periódica el comportamiento medioambiental y la seguridad en sus instalaciones, comunicando los resultados obtenidos.
- Establecer sistemas de gestión adecuados basados en la mejora continua, y orientados a la prevención de la contaminación.
- Utilizar sosteniblemente los recursos energéticos, hídricos y las materias primas, y medir y reducir el impacto ambiental mediante la aplicación de las mejores técnicas y prácticas disponibles.
- Proteger, conservar y fomentar los ecosistemas y sus servicios en las operaciones relacionadas con su actividad, reducir al mínimo los impactos negativos y compensar los impactos residuales.
- Contribuir en la lucha frente al cambio climático a través de la descarbonización progresiva, fomentando el desarrollo de las energías renovables, la eficiencia energética y la aplicación de las nuevas tecnologías.
- Promover la sensibilización y concienciación respecto de la protección ambiental, realizando acciones de formación externa e interna y colaborando con las autoridades, las instituciones y las asociaciones ciudadanas de los entornos en los que desarrolla su actividad.
- Requerir a sus contratistas y proveedores la implantación de políticas medioambientales basadas en estos mismos principios.
- Se dispone de seguro de Responsabilidad Medioambiental por Contaminación, suscrito con AIG para cubrir cualquier tipo de siniestro recogido dentro de la póliza con la compañía aseguradora.
- 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 RBES. Dadas las características de la información reportada, se ha decidido considerar como perímetro de reporte la planta de RBES 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.

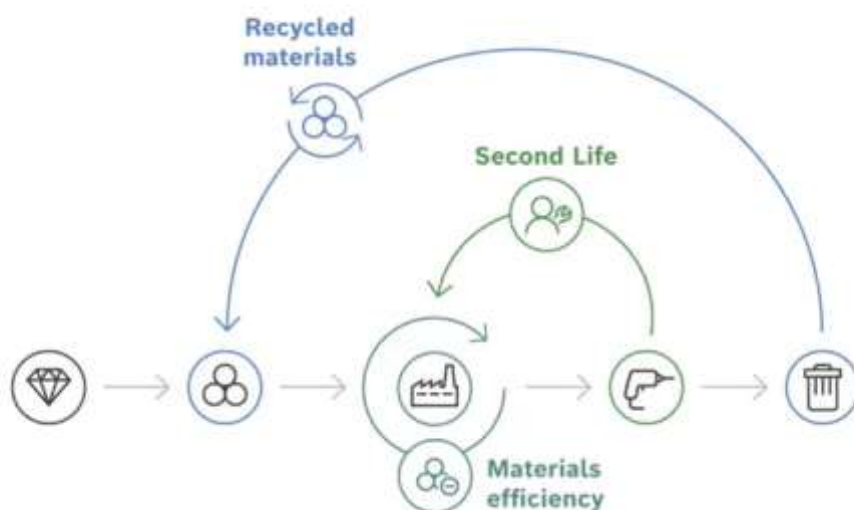
2.2.5 Economía circular

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



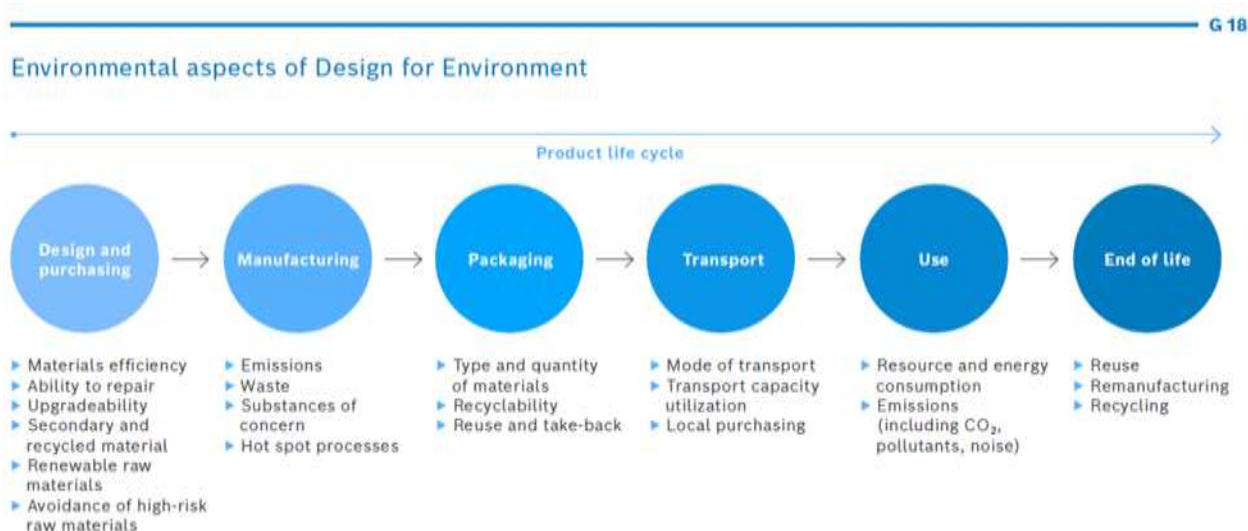
Al diseñar los flujos de materiales en el sentido de la economía circular, también influimos directamente en las emisiones de CO₂ correspondientes. Así, el uso mejorado de materiales y la utilización de reciclados, en general, conducen a una reducción del consumo de recursos y, por ende, a menores emisiones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

RBES 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 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

RBES 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

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

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

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

2.4.2 Residuos

La gestión de residuos en RBES, 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.
- Reducir la cantidad de residuos, aplicando técnicas de concentración del residuo.
- Controlar los stocks en almacén, especialmente si son productos perecederos.
- Reducir los residuos en origen.
- Segregar o separar en origen, no mezclando residuos de distinta naturaleza.
- Reutilizar los residuos que se generan.
- Reenviar al proveedor los residuos.

- Reciclar externamente los residuos que no hayan podido reutilizarse.
- Realizar intercambio de bolsas de subproductos.
- Eliminar correctamente aquellos residuos que no han podido reutilizarse o reciclarse.
- Sustituir los materiales peligrosos por otros de menor peligrosidad.
- No mezclar los residuos (en el caso de los peligrosos está prohibido).
- Utilizar envases reutilizables.
- Señalización de todos los recipientes de recogida.
- Consumir productos con etiquetas ecológicas.
- Recoger los derrames con absorbentes en lugar de diluir en agua.

La reducción de residuos y su reciclabilidad está recogida dentro del plan de medio ambiente del centro de trabajo de Madrid, donde se localiza a la entidad RBES, 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 99,70% del 2023), mediante control de pesadas mensuales, correspondiente todos los residuos incorporados en este seguimiento a la entidad RBEM, también dentro de este centro de trabajo y con actividad de producción; no correspondiendo estos residuos en su mayoría, a la actividad de RBES como administrativa. (Ver tabla adjunta de seguimiento 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)	101103 / 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)	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	Ayrc	58.580
Restos del Ayto. (contenedor gris 82kg de media)	20 03 01	R / V. Ener	General	Ayrc	35.240
Residuos para depósito	LER		Generador		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%

 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.	6.400
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

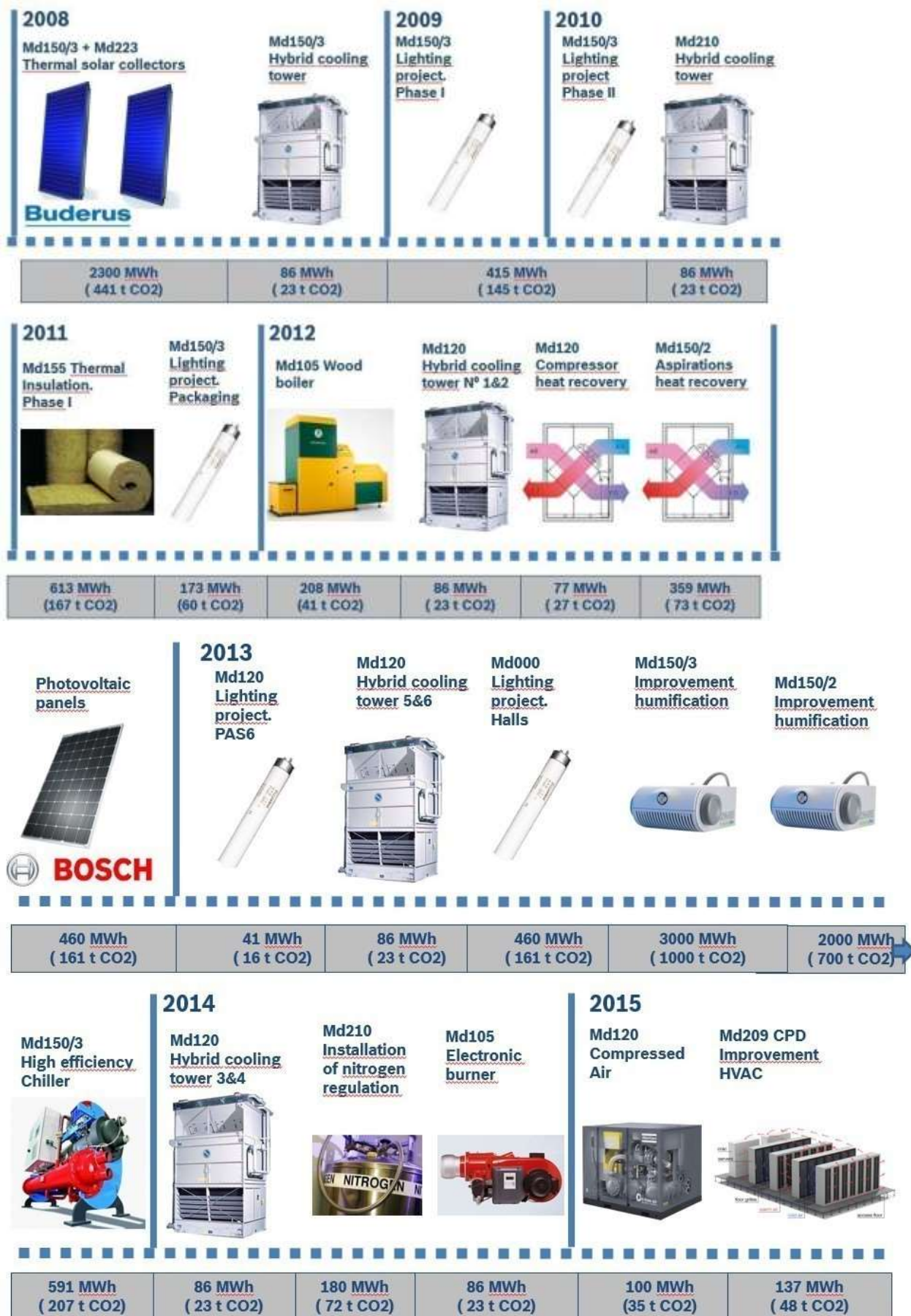
La compañía no desarrolla acciones específicas orientadas a combatir el desperdicio de alimentos dado que este aspecto no es material para la organización debido al sector en el que desarrolla su actividad.

2.5 Uso sostenible de los recursos

Para la actividad de RBES se utilizan recursos tales como electricidad y gas, para la calefacción, así como, el agua para uso sanitario y cocina.

2.5.1 Consumo y ahorro de energía

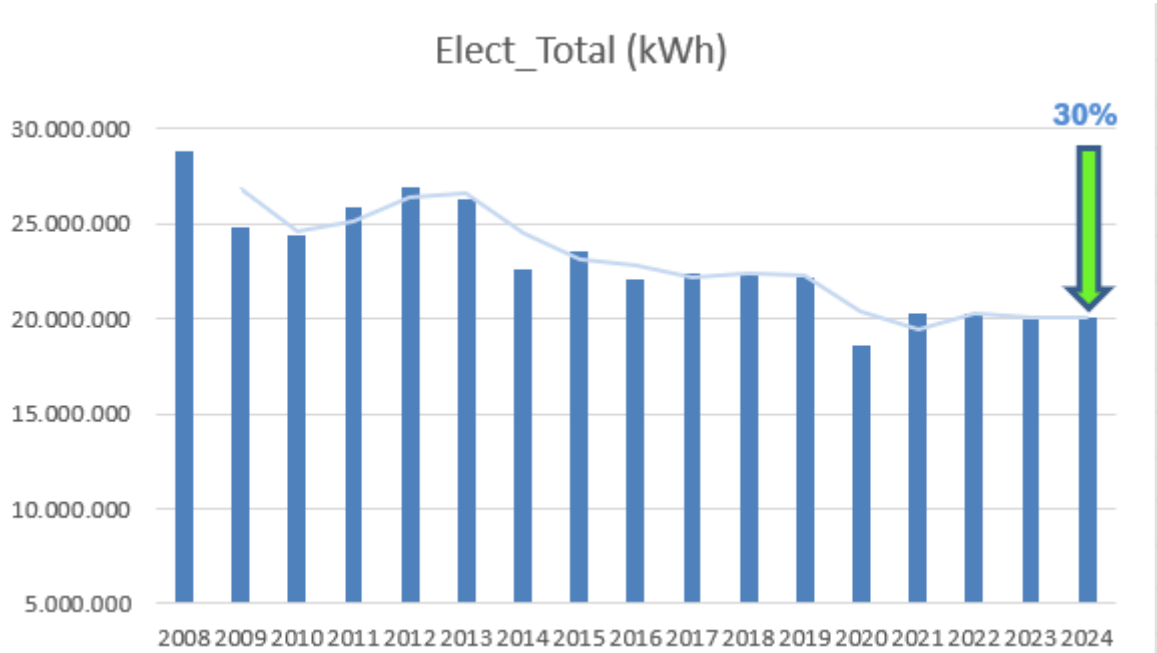
Desde el año 2008, RBES lleva intensificando su esfuerzo en el ahorro energético, realizando inversiones en instalaciones y procesos de su actividad. A continuación, se adjunta resumen de las principales inversiones llevadas a cabo, con su contribución energética.



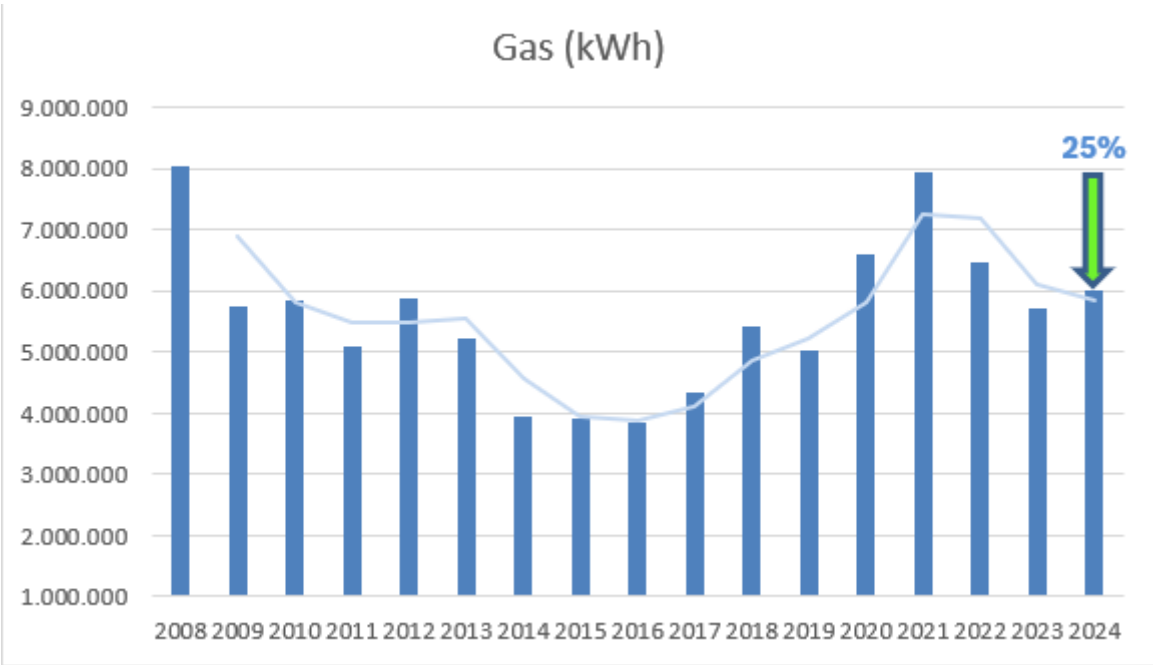


2.5.2 Consumo directo e indirecto de energía

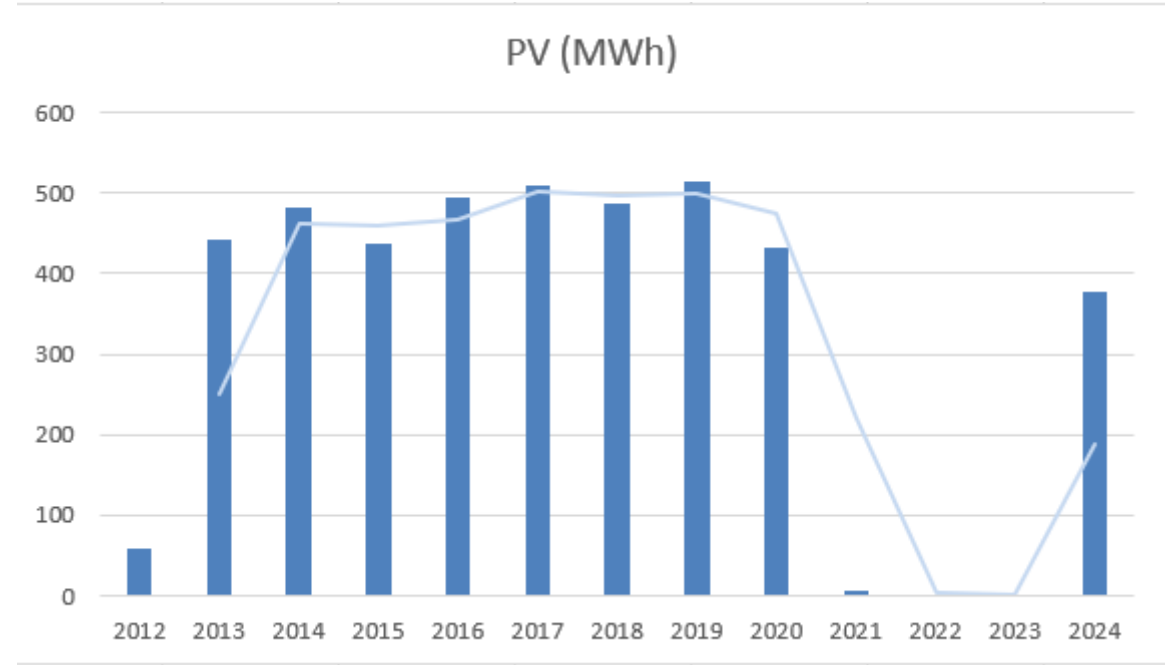
Para el año 2024 se ha tenido un consumo energético indirecto de electricidad de 20.016 MWh y un consumo energético interno de gas natural de 5.988 MWh (19.790 MWh de consumo energético indirecto de electricidad y 5.711 MWh de consumo energético interno de gas natural en 2023). De la misma manera se 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.



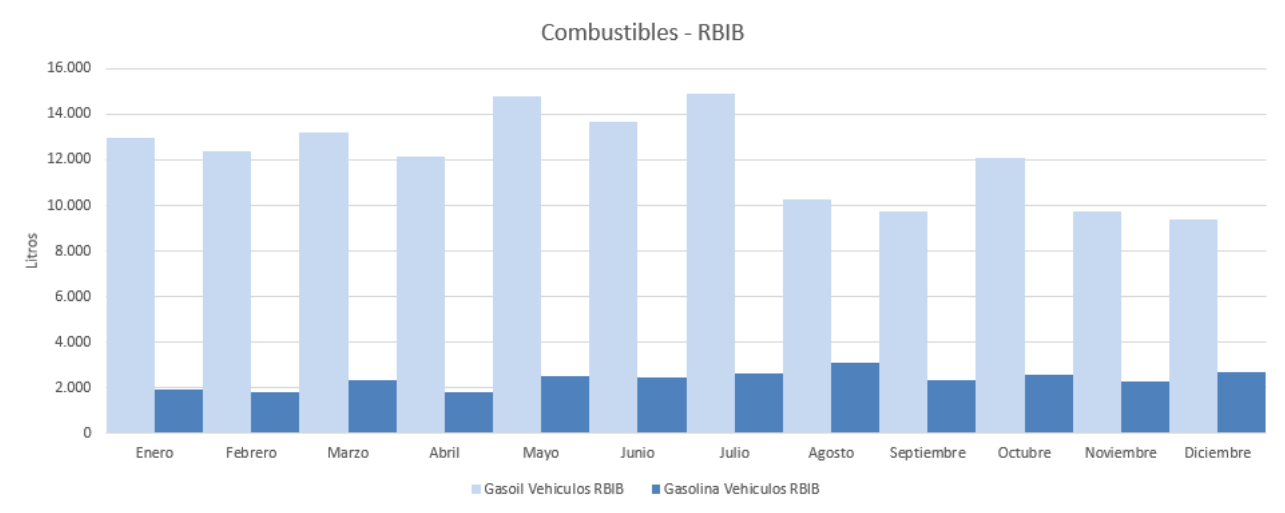
El consumo de gas, necesario para la calefacción se consume en las calderas del centro. En 2024, se ha producido una reducción de un 25% del consumo total de gas para calefacción, llegando a niveles inferiores al año 2020 antes de la pandemia.



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.



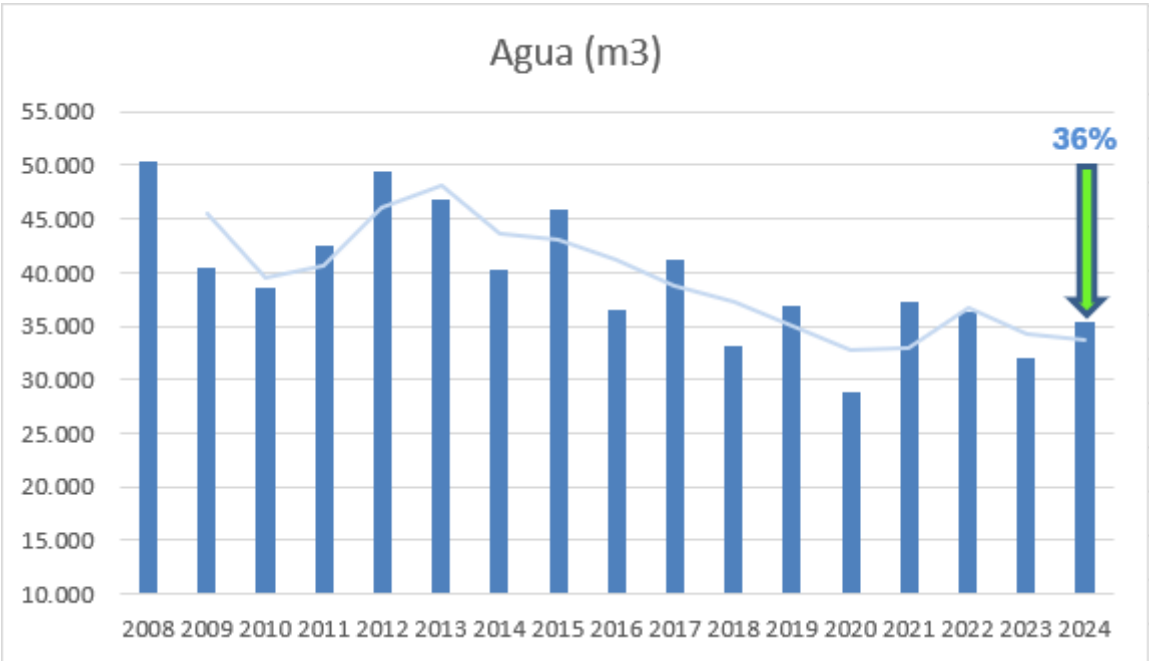
El consumo acumulado de combustible de vehículos de empresa para 2023 corresponde a, Gasoil 145.198 litros de Gasoil y a 28.201 litros de Gasolina. El consumo acumulado de combustible de vehículos de empresa para 2023 correspondió a 188.372 litros de Gasoil y a 29.821 litros de Gasolina.



2.5.3 Consumo de agua

El consumo de agua de RBIB 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.

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

2.5.4 Consumo de materias primas

No tiene aplicación para RBES por ser actividad administrativa.

2.6 Cambio climático

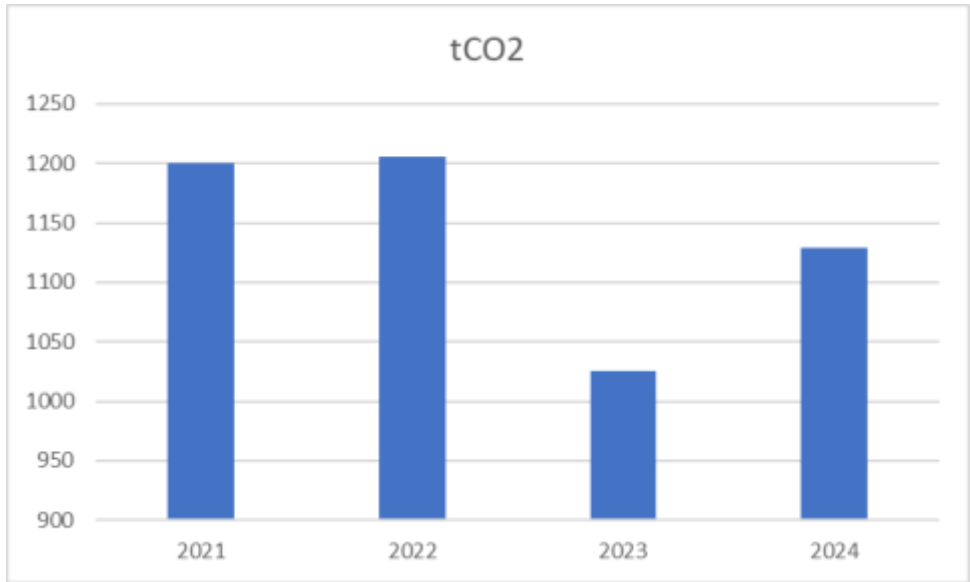
En 2009, el Consejo de Administración de Bosch decidió el objetivo de reducir las emisiones de CO2 en un 35% hasta 2020, con relación a su valor añadido con respecto a los valores del año 2007. Para ello, las diferentes áreas de negocio deben implantar medidas de eficiencia energética para alcanzar este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

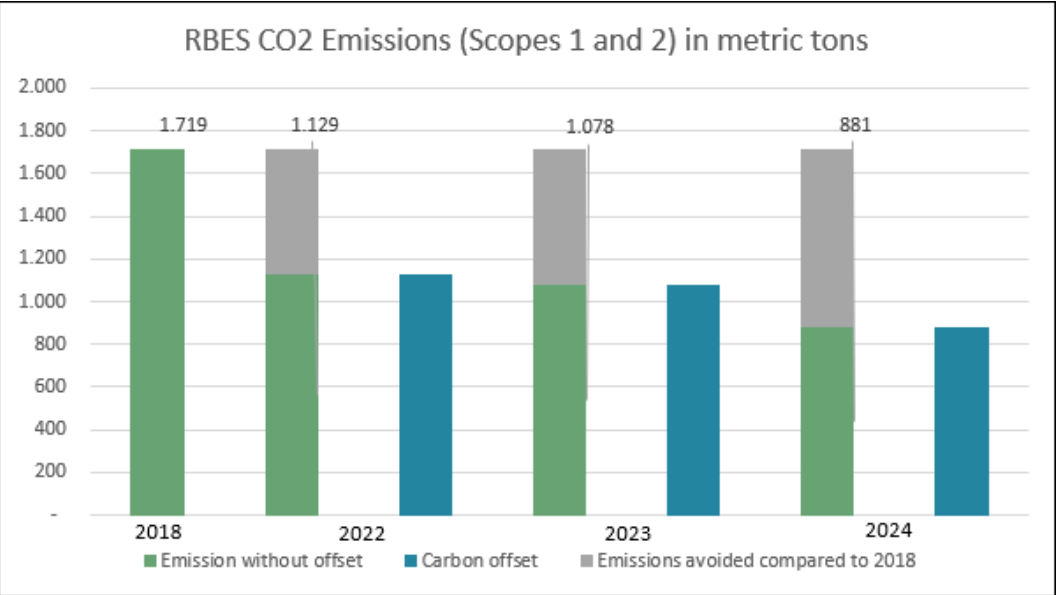
Por ello el Consejo de Administración de Bosch decidió el 26 de junio de 2018 no sólo reducir las emisiones de CO2 (en 2019: 3,2 Mio tCO2 por año) sino también conseguir neutralizar la carbonización en 2020 en todas sus localizaciones. Descarbonización significa que las emisiones directas de CO2, principalmente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

A continuación, se adjuntan gráficos (Grupo Bosch y RBES), con la intensidad de emisiones de CO2 a lo largo de los últimos años:

Grupo Bosch



RBES



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.

2.7 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.

3. Empleo

3.1 Datos de empleo en RBES

Todos los datos que aparecen en este apartado corresponden a la situación a 31 de diciembre de 2024 a no ser que expresamente se indique lo contrario. El número total de empleados/as de RBES a esa fecha era de 394.

3.1.1 Distribución de empleados/as por sexo

Mujeres 2024	Hombres 2024	Total 2024
170	224	394

Mujeres 2023	Hombres 2023	Total 2023
161	225	386

3.1.2 Distribución de empleados/as por edad

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

Ejercicio 2024			
Menores de 30 años	De 30-50 años	Mayores de 50 años	Total
9	199	186	394

Ejercicio 2023			
Menores de 30 años	De 30-50 años	Mayores de 50 años	Total
4	209	173	386

3.1.3 Distribución de empleados/as por país

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

3.1.4 Distribución de empleados/as por clasificación profesional

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

Clasificación Profesional	N.º Empleados 2024
Directivos	66
FC	25
OX	139
Grupo Profesional F	34
Grupo Profesional E	73
Grupo Profesional D	36
Grupo Profesional C	16
Grupo Profesional B	5
TOTAL	394

Clasificación Profesional	N.º Empleados 2023
Directivos	65
FC	25
OX	142
Grupo Profesional F	30
Grupo Profesional E	71
Grupo Profesional D	37
Grupo Profesional C	13
Grupo Profesional B	3
TOTAL	386

3.1.5 Distribución de modalidades de contrato de trabajo

En la siguiente tabla, se indica el número total de empleados/as, número total de hombres y número de mujeres al final de 2024 por modalidades de contrato.

Modalidades contrato	Ejercicio 2024		
	Total	N.º Mujeres	N.º Hombres
100 (contrato indefinido)	384	162	222
200 (contrato indefinido tiempo parcial)	2	2	
410 (contrato temporal de interinidad)	2	2	
510 (contrato temporal de interinidad tiempo parcial)	2	1	1
420 (contrato formativo)	4	3	1
Total	394	170	224

Modalidades contrato	Ejercicio 2023		
	Total	N.º Mujeres	N.º Hombres
100 (contrato indefinido)	382	159	223
410 (contrato temporal de interinidad)	2	1	1
510 (contrato temporal de interinidad)	2	1	1
Total	386	161	225

3.1.6 Promedio anual de contratos indefinidos y de duración determinada por sexo

Tanto en 2024 como en 2023, dada la escasa fluctuación de la plantilla y el bajo porcentaje de temporalidad este dato no resulta material por no aportar ninguna información relevante.

3.1.8 Promedio anual de contratos indefinidos y de duración determinada por edad

Tanto en 2024 como en 2023, dada la escasa fluctuación de la plantilla y el bajo porcentaje de temporalidad este dato no resulta material por no aportar ninguna información relevante.

3.1.9 Promedio anual de contratos indefinidos y de duración determinada por clasificación profesional

Tanto en 2024 como en 2023, dada la escasa fluctuación de la plantilla y el bajo porcentaje de temporalidad este dato no resulta material por no aportar ninguna información relevante.

3.1.10 Promedio anual de contratos a tiempo parcial por sexo, categoría profesional y edad.

En el año 2024 ha habido cuatro contratos a tiempo parcial:

Sexo	Edad	Clasificación profesional
Hombre (1)	29	D1
Mujer (3)	22, 56, 47	D1, E1, E2

En 2023 hubo dos contratos a tiempo parcial.

Sexo	Edad	Clasificación profesional
Hombre (1)	28	D1
Mujer (1)	55	E1

3.1.11 Número de despidos

En 2024, se realizaron siete extinciones de contrato por despido, todas ellos de hombres entre 50 y 67 años.

La distribución de los despidos por categoría fue la siguiente:

	Despido disciplinario	Despido por causas objetivas
Directivos	1	
OX	1	4
F		1
TOTAL	2	5

En 2023, se realizó un despido disciplinario (Hombre, categoría FC, 45 años)

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

Grupo Profesional	Salario medio 2024	Masculino	Femenino	Brecha salarial
Directivos	122.208	129.970	112.944	13,10%
FC	70.796	71.376	70.261	1,56%
OX	69.983	70.110	69.469	0,91%
F	72.461	76.330	68.107	10,77%
E	60.210	63.634	58.498	8,07%
D	48.482	49.965	47.580	4,77%
C	42.158	43.883	40.434	7,86%
B	28.059	20.951	31.613	-50,89%

Como remuneración se incluyen todos los conceptos abonados salvo los de carácter extrasalarial como dietas, suplidos o indemnizaciones.

La brecha se ha calculado con la siguiente fórmula $\text{Salario de hombres} - \text{salario de mujeres} / \text{salario de hombres} * 100$

Por franjas de edad:

MUJERES	2024
MUJER <30	27.884 €
MUJER 30 - 50	64.140 €
MUJER >50	78.458 €
HOMBRES	2024
HOMBRE <30	31.587 €
HOMBRE 30 - 50	68.811 €
HOMBRE >50	86.000 €

Datos 2023

Grupo Profesional	Salario medio 2023	Masculino	Femenino	Brecha salarial
Directivos	123.718	135.527	109.623	19,11%
FC	70.105	70.364	69.825	0,77%
OX	67.704	67.769	67.440	0,49%
Grupo Profesional F	74.829	76.249	73.206	3,99%
Grupo Profesional E	59.082	61.869	57.567	6,95%
Grupo Profesional D	45.723	43.832	46.932	-7,07%
Grupo Profesional C	43.570	41.356	46.152	-11,06%
Grupo Profesional B	22.209	30.589	13.830	54,79%

MUJERES	2023
MUJER <30	29.878€
MUJER 30 - 50	64.786€
MUJER >50	77.892€
HOMBRES	2023
HOMBRE <30	31.306€
HOMBRE 30 - 50	66.246€
HOMBRE >50	89.475€

3.2.1 Remuneraciones medias y su evolución desagregada por sexo

Grupo Profesional	Salario medio 2024	Salario medio 2023
Directivos	122.208	123.718 €

FC	70.796	70.105 €
0X	69.983	67.704 €
Grupo Profesional F	72.461	74.829 €
Grupo Profesional E	60.210	59.082 €
Grupo Profesional D	48.482	45.723 €
Grupo Profesional C	42.158	43.570 €
Grupo Profesional B	28.059	22.209 €

Grupo Profesional	Salario medio masculino 2024	Salario medio masculino 2023	Salario medio femenino 2024	Salario medio femenino 2023
Directivos	129.970	135.527	112.944	109.623
FC	71.376	70.364	70.261	69.825
0X	70.110	67.769	69.469	67.440
Grupo Profesional F	76.330	76.249	68.107	73.206
Grupo Profesional E	63.634	61.869	58.498	57.567
Grupo Profesional D	49.965	43.832	47.580	46.932
Grupo Profesional C	43.883	41.356	40.434	46.152
Grupo Profesional B	20.951	30.589	31.613	13.830
Grupo Profesional	Brecha salarial 2024	Brecha salarial 2023		
Directivos	13,10%	19,11%		
FC	1,56%	0,77%		
0X	0,91%	0,49%		
Grupo Profesional F	10,77%	3,99%		
Grupo Profesional E	8,07%	6,95%		
Grupo Profesional D	4,77%	-7,07%		
Grupo Profesional C	7,86%	-11,06%		
Grupo Profesional B	-50,89%	54,79%		

3.2.2 Evolución remuneraciones medias por franjas de edad

MUJERES	2024	2023
MUJER <30	27.884 €	29.878€
MUJER 30 - 50	64.140 €	64.786€
MUJER >50	78.458 €	77.892€
HOMBRES	2024	2023
HOMBRE <30	31.587 €	31.306€

HOMBRE 30 - 50	68.811 €	66.246€
HOMBRE >50	86.000 €	89.475€

3.2.3 Remuneración media de consejeros y directivos desagregada por sexo.

En RBES no hay consejeros retribuidos por el hecho de ser consejeros, reciben remuneraciones por sus empleos dentro de la empresa.

El importe devengado de las retribuciones percibidas por todos los conceptos por la Alta dirección en el ejercicio 2024 han sido de un total de 1.572 miles de euros (1.899 miles de euros en 2023) no disponiendo de préstamos, anticipos u otros conceptos.

3.3 Implantación de políticas de desconexión laboral

La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales establece por primera vez en España el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. Conforme a lo establecido en dicha norma, en el Grupo Bosch se ha elaborado una política de desconexión digital que se sometió a audiencia previa de la representación legal de los trabajadores y se publicó en febrero 2023.

3.4 Organización del trabajo

3.4.1 Organización del tiempo de trabajo

En RBES existe un convenio colectivo propio. La jornada anual fijada en convenio colectivo para el año 2024 ha sido de 1688 horas, lo que equivale a 225 días de trabajo efectivo. El resto de días se distribuyen entre 21 días de vacaciones, 11 días llamados flotantes a disposición de los trabajadores previo acuerdo con la organización. El régimen de trabajo normal es en jornada partida, con un horario de entrada flexible.

En determinados periodos del año los viernes son en jornada intensiva. En los meses de julio y agosto, la jornada es reducida con una pausa para comer.

El horario de trabajo contempla una amplia franja en cuanto a la hora de inicio de la jornada (entre las 7:30 horas y las 9:30 horas), la hora de finalización (entre las 16:20 horas y 18:20 horas) y la pausa de comida (mínimo de 30 minutos y máximo de 90 minutos).

Un aspecto muy valorado por la plantilla es la flexibilidad que permite a los trabajadores y trabajadoras gestionar su tiempo de trabajo de forma autónoma dentro del marco de las horas de entrada y salida.

A estos efectos, disponemos de una bolsa de flexibilidad de 50 horas (en positivo y en negativo) a lo largo del año quedando a cero a final del año para no superar la jornada anual acordada en el convenio colectivo. Esta bolsa permite ampliar o reducir la jornada diaria para atender a necesidades personales que puedan surgir.

3.4.2 Número de horas de absentismo

En 2024, se han producido 16.213 horas de absentismo (enfermedad + accidente) frente a las 14.129 de 2023, lo cual corresponde a un 2,5% frente a las horas totales trabajadas.

3.4.3 Medidas destinadas a facilitar el disfrute de conciliación

A lo largo del tiempo y a través de los Convenios colectivos y Acuerdos con la representación legal de los trabajadores, se han ido incorporando y desarrollando una serie de medidas que, además de favorecer la conciliación, redundan en el grado de satisfacción de la plantilla.

Destacan los siguientes permisos relacionados con la conciliación:

- Permiso anual de hasta 16 horas cuando la persona trabajadora tenga que acudir a consulta de medicina general de la Seguridad Social. Se puede utilizar también este saldo de horas para acompañar a familiares en primer grado de consanguinidad con declaración oficial de dependencia y a los hijos de edad igual o menor de doce años.
- Permiso por el tiempo necesario para acudir a consulta de especialidades médicas, cuando ésta haya sido dispuesta por facultativos de la Seguridad Social.
- Permiso, por el tiempo necesario, para el acompañamiento a consulta médica general de hijos/as con algún tipo de discapacidad psíquica o física y para familiares de primer grado de consanguinidad con acreditación oficial de dependencia.
- Permiso por fallecimiento de parientes ampliado hasta tres días naturales o cuatro naturales en caso de que sea necesario un desplazamiento.

Dado que somos una empresa con una gran diversidad de nacionalidades, hemos estipulado que, si el fallecimiento del familiar se produjera en un país extranjero, la persona podrá hacer uso de los días de permiso correspondientes durante los treinta días siguientes al hecho causante.

- Permiso de un día por matrimonio de hijos/as, hermanos/as, cuñados/as y padres/madres.

Se ha creado una Guía recopilatoria en materia de jornada y permisos que contempla no sólo las opciones específicas de nuestra Empresa, sino las medidas previstas por la legislación española. Así, mediante la consulta de un único documento, las personas pueden acceder a toda la regulación.

Además, favorecemos la difusión periódica de las mismas a través de los canales de comunicación que se utilizan con la plantilla.

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.

El preacuerdo de Convenio Colectivo suscrito en el año 2023 entre la Empresa y la representación legal de los trabajadores contempla una mejora en el régimen de flexibilidad horaria para facilitar la conciliación y prevé la posibilidad de realizar un horario específico con esta causa.

En enero del año 2022, se suscribió un Acuerdo entre la Empresa y la representación legal de los trabajadores por el que se estableció la posibilidad de realizar hasta tres días de teletrabajo por semana. Esto permite facilitar la conciliación de la vida personal y laboral con opciones específicas para personas con reducción de jornada por guarda legal.

3.5 Salud y seguridad

3.5.1 Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

La empresa Robert Bosch España, S.L.U (RBES) tiene constituido un Servicio de prevención Mancomunado junto con las empresas de Robert Bosch Fábrica Madrid, S.A.U y Bosch Service

Solutions (S.A.U). Las instalaciones del Servicio de prevención se encuentran ubicadas en la Calle de los Hermanos Garcia Noblejas, 19.

Las disciplinas que abarcan son:

- Seguridad en el trabajo
- Higiene Industria
- Medicina del Trabajo
- Ergonomía y Psicosociología

Además de lo anterior, la empresa RBES tiene constituido el Comité de Seguridad y Salud, formado actualmente por 4 delegados de prevención designados por y entre los representantes de los trabajadores y 4 representantes de la dirección. Esta composición podrá ajustarse a las variaciones de la plantilla, pero nunca será inferior a los mínimos marcados por la LPRL en sus Art. 35-2 y 38-2. Se reúne trimestralmente y siempre que sea necesario.

3.5.2 Accidentes de trabajo, frecuencia y gravedad

	2024	2023
Número total de accidentes con baja- Mujeres	0	0
Número total de accidentes con baja- Hombres	1	0
Número total de enfermedades profesionales - Mujeres	0	0
Número total de enfermedades profesionales - Hombres	0	0
Número total de accidentes sin baja- Mujeres	5	1
Número total de accidentes sin baja- Hombres	2	1
Total jornadas perdidas por accidente -Mujeres	0	0
Total jornadas perdidas por accidente -Hombres	20	0
Total jornadas perdidas por enfermedad profesional	0	0

2024> 1 totales con baja -> 0 accidente de trabajo con baja mujer y 1 accidente de trabajo con baja hombre

2 Accidentes sin baja In Itinere mujeres

1 Accidente con baja In Itinere hombre

2024

INDICE DE FRECUENCIA (sin itinere) mujer 0

INDICE DE FRECUENCIA (sin itinere) hombre 0

INDICE DE FRECUENCIA TOTAL 0

INDICE GRAVEDAD (sin itineres) MUJER 0

INDICE GRAVEDAD (sin itineres) HOMBRE 0

INDICE GRAVEDAD (sin itineres) TOTAL 0

En el 2024 solo hubo 1 accidente con baja al ser In Itinere no se computa para los resultados de índice de frecuencia y gravedad.

2024-> 1 accidente con baja

1 accidentes In Itinere con Baja, hombre

2023-> 0 accidente con baja

1 accidentes de trabajo dentro de fábrica sin baja, mujer

1 accidentes In Itinere sin Baja, hombre

No se incluye tabla debido a que no hubo ningún accidente con baja en 2023.

3.5.3 Enfermedades profesionales desagregadas por sexo

Ninguna en 2024 ni en 2023

3.6 Relaciones sociales

3.6.1 Organización del diálogo social

En RBES el comité de empresa está formado actualmente por 13 miembros. Dentro de dicho comité y para una mejor organización se han creado diversas comisiones donde se han distribuido sus miembros (productividad, formación, asuntos sociales, promoción...). Actualmente existen reuniones periódicas. Trimestralmente hay dos reuniones con todo el comité de empresa, una para informar sobre la marcha general de la empresa (resultado económico, variaciones de plantilla, inversiones, subcontratación...) y otra para informar sobre el registro de jornada. Además de lo anterior, periódicamente, se tienen reuniones en el marco del comité de seguridad y salud con los delegados de prevención y con la comisión de formación. El resto de las comisiones se reúnen en caso de necesidad siempre que haya que solucionar o tratar algún tema puntual.

3.6.2 Porcentaje de plantilla cubierto por convenio colectivo

Ver punto 3.2.1 donde se explica el convenio colectivo.

Tipo trabajador	Nº trabajadores 2024	Porcentaje 2024	Nº trabajadores 2023	Porcentaje 2023
Grupos profesionales A-F + OX	303	77%	296	76,7%
FC+Directivos	91	23%	90	23,3%
TOTAL	309	100%	386	100%

3.6.3 Balance en el campo de salud y seguridad

En el campo de la seguridad y salud, se realizan las siguientes actividades:

- Reuniones de Comité de Seguridad de manera trimestral
- La evaluación de los factores de riesgo que pueden afectar a la seguridad y salud de los trabajadores.

- La planificación de la actividad preventiva, y la determinación de las prioridades en adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- Información y formación de los trabajadores.
- Los planes de emergencia.
- El desarrollo de la normativa interna de aplicación necesaria para que la empresa lleve a cabo la Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.
- El desarrollo de las actividades de vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.
- El desarrollo de las actividades encomendadas en los diferentes procedimientos de actividad preventiva del S.G.P.R.L.
- La canalización de las comunicaciones entre el personal de los centros de trabajo y el servicio de prevención y viceversa.
- La vigilancia del cumplimiento de los objetivos y en su caso proponer acciones correctivas o preventivas para corregir las desviaciones o incumplimientos de estos.
- La atención a las consultas que se puedan efectuar por los trabajadores o sus representantes.
- El mantenimiento de la documentación del S.G.P.R.L.

3.7 Formación

3.7.1 Políticas implementadas en el campo de formación

En el Grupo Bosch la gestión de las competencias se lleva a cabo a través del Competence Management (CptM) cuyo objetivo es asegurar de una forma estructurada y sistemática que los/las empleados/as tienen las competencias necesarias para desempeñar su trabajo en cada momento.

Para ello se han establecido las Curricula que corresponden a los puestos de trabajo (roles) existentes en cada área. Estas curricula contienen las medidas de formación que se han definido como adecuadas para tener las competencias que permitan que la persona esté en las condiciones adecuadas para desarrollar su trabajo.

Los planes de formación se definen en tres niveles: corporativo (RB a nivel mundial), división y regional/local. La base son los curricula corporativos a los que se pueden añadir especificidades o no a nivel divisional o local.

Pueden contener tres tipos de formaciones:

- Obligatorias: aquellas que han de realizarse incluso aunque la persona tenga la competencia cuya consecución persigue la formación.
- Requeridas: Aquellas en las que el responsable puede decidir que la formación no es necesaria porque la persona ya tiene la competencia o que la persona ha de realizarla en todo caso.
- Opcionales: aquellas formaciones adicionales que pueden resultar útiles para el rol y que se pueden asignar por el responsable si hace falta.

En el momento de realización de la revisión anual del desempeño debe chequearse que el curriculum está asignado y debatirse sobre eventuales necesidades formativas adicionales que puedan ser necesarias.

En base a esto se configura el Plan de Formación anual que recoge las formaciones globales de Bosch y las locales que puedan ser necesarias en función de las necesidades surgidas a nivel local y no cubiertas con formaciones corporativas.

3.7.2 Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales

Directivos	2363	2555	
Grupo FC	650	686	
Grupo OX	3637	5323	
Grupo F	1576	1694	
Grupo E	1759	5503	
Grupo D	1198	1628	
Grupo C	572	843	
Grupo B	34	20	
Total	11793	18252	

3.8 Personas con discapacidad

En RBES existen 2 personas trabajadoras con contrato indefinido con un certificado de discapacidad igual o superior al 33 % (reconocido oficialmente por los organismos públicos competentes). Para cubrir la diferencia hasta cumplir el 2% requerido según ley, se solicitó y obtuvo de la Comunidad de Madrid, la declaración de excepcionalidad para el cumplimiento alternativo de la cuota de reserva.

3.9 Igualdad

RBES tiene un Plan de Igualdad suscrito al amparo del Acuerdo Marco de Igualdad del Grupo Bosch en España. Actualmente dicho plan está vencido y se ha constituido la comisión negociadora para la negociación del nuevo Plan de Igualdad. Para cumplir la obligación que nos marca la ley se elabora asimismo anualmente el registro retributivo.

3.10 Diversidad, equidad e inclusión en Bosch

En los Principios básicos de responsabilidad social de Bosch, que se han puesto a disposición del público, el consejo de administración de Robert Bosch GmbH y los representantes de los empleados/as se comprometen, entre otras cosas, a respetar los derechos humanos, la igualdad de oportunidades, unas condiciones de trabajo justas y la sostenibilidad global. estándares en seguridad y salud ocupacional. Los 11 principios se basan en las normas laborales fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Nuestra plantilla está familiarizada con los principios básicos y están obligados a denunciar las infracciones. Lo mismo se aplica a las violaciones del Código de Conducta Empresarial, que se aplica a todos nuestros asociados en todo el mundo.

En Bosch valoramos la singularidad de cada individuo y consideramos que la diversidad es fundamental para el éxito de nuestro negocio. Todas y cada una de las personas de la empresa deben sentirse bienvenidas, respetadas y apreciadas, independientemente de criterios como género, origen, edad, antecedentes personales o trayectoria individual en la vida.

Estamos convencidos de que los equipos con diversos puntos de vista, antecedentes educativos y culturales, así como cualidades personales, a menudo producen mejores resultados y que el aprecio mutuo de cada miembro del equipo es beneficioso para el clima laboral. Es por eso que la diversidad, la equidad y la inclusión están firmemente ancladas en nuestra declaración de misión

“We are Bosch” como uno de nuestros valores y fomentadas y fomentadas como parte de nuestra estrategia corporativa bajo el lema “La diversidad es nuestra ventaja”.

Bosch se convirtió en signatario de la Carta de Diversidad ya en 2007. Nuestro Código de Conducta Empresarial también subraya que Bosch respeta y protege la dignidad personal de cada individuo, no tolera la discriminación ni el acoso y promueve la diversidad, la equidad y la inclusión.



Nuestra Visión

Apreciamos la singularidad de todos y valoramos la **diversidad** como clave para el éxito de nuestro negocio. Al incluir a todos y garantizar la **igualdad** de oportunidades, liberamos todo nuestro potencial, fomentamos un **entorno de trabajo inclusivo**, donde nuestros asociados prosperan y contribuyen a una organización de alto rendimiento.



Diversidad

DIVERSIDAD DE GÉNERO	DIVERSIDAD CULTURAL / INTERNACIONALIDAD	EDAD / GENERACIONES	CAPACIDADES DIVERSAS / NEURODIVERSIDAD
Nuestro objetivo es aumentar la proporción de mujeres en la fuerza de trabajo total y en el liderazgo.	Fomentamos la internacionalidad, incluidos el origen étnico, la nacionalidad y una mentalidad global en todos los niveles de la organización.	Colaboramos a través de generaciones, reconociendo la singularidad de los diferentes grupos de edad y adaptando nuestras herramientas y cultura de liderazgo en consecuencia.	Abrazamos las diversas habilidades y la <u>neurodiversidad</u> de los asociados.

Equidad

TOLERANCIA CERO A LA DISCRIMINACIÓN

No toleramos discriminación, acoso o intimidación de ningún tipo.



IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Nos comprometemos a comprender y mitigar los prejuicios y a ofrecer igualdad de oportunidades a todos los asociados, para que todos puedan desarrollar todo su potencial, independientemente de su edad, origen cultural, social o étnico, nacionalidad, religión, orientación sexual, etc.

Inclusión

PERTENENCIA

Cultivamos un sentido de pertenencia y bienestar en tiempos de transformación de alta incertidumbre.

CULTURA INCLUSIVA

Permitimos el liderazgo inclusivo, fomentamos la seguridad psicológica y la confianza dentro de los equipos.

En concreto, en RBES la proporción de mujeres ejecutivas asciende hoy al 48,44 %. Como apoyo a este objetivo, se celebró en 2024 una nueva edición de la Semana de la Diversidad, y a lo largo de todo el año se han ido realizando diversas iniciativas de comunicación sobre cada uno de estos tres pilares. Por ejemplo:

1. Febrero: Artículo general sobre DEI y presentación de la responsable de DEI en España y Portugal: “Annick Catarino promueve la Diversidad, Equidad e Inclusión”.
2. Marzo: Día Internacional de la Mujer: “Woman@Bosch empodera a las mujeres en el lugar de trabajo”.
3. Abril: Día de la Concienciación sobre el Autismo: “Celebrar y abrazar la neurodivergencia”
4. Mayo: Día Internacional contra la Homofobia, Bifobia y Transfobia: “Todos podemos contribuir a entornos de trabajo inclusivos y seguros”.
5. Junio: Días de la Diversidad 2024: “Estamos construyendo una base para un desempeño excepcional”.
6. Octubre: Artículo sobre diversidad cultural: “Construir puentes: abrazando la diversidad cultural en Bosch Iberia”.
7. Noviembre: Semana Global del Aprendizaje: “Una oportunidad para el aprendizaje multigeneracional”.

8. Diciembre: Día Internacional de las Personas con Discapacidad: “Inclusión en acción: historias que inspiran”.

Otro de los compromisos del grupo con la diversidad de género se ha materializado a través de una iniciativa denominada *women@bosch*, una red de empleadas que ha promovido los intereses de las mujeres en la compañía. Con una antigüedad de más de 20 años, esta red mundial cuenta con unos 2.500 miembros en 20 países, y desarrolla una amplia gama de acciones que promueven el intercambio y desarrollo del conocimiento y contribuyen a la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

3.11 Seguridad en el trabajo

Para mejorar la seguridad en el lugar de trabajo, Bosch aplica un sistema de gestión de la seguridad ocupacional basado en el estándar OHSAS 18001, reconocido mundialmente. Dentro de los próximos tres años, todas las ubicaciones de fabricación e ingeniería contarán con sistemas de gestión de seguridad ambiental y ocupacional, así como certificación externa. Además, conscientes de la importancia de la salud y del bienestar de sus empleados, Bosch a través de su servicio médico en España, lleva a cabo una serie de iniciativas y actividades en este sentido, que han sido desarrolladas en RBES durante el año 2024 y que se detallan a continuación:

- Curso de soporte vital básico y manejo de desfibrilador semiautomático: dirigido a todos los empleados de la empresa.
- Campaña de vacunación antigripal: dirigido a todos los empleados de la empresa.
- Campaña de detección precoz de patología ginecológica: dirigido a todas las mujeres de la empresa.
- Campaña de detección precoz de cáncer de próstata: dirigido a todos los varones de la empresa mayores de 50 años.
- Campaña de detección precoz de cáncer de colon: dirigido a todos los empleados de la empresa mayores de 50 años.
- Campaña de detección precoz de osteoporosis dirigida a los empleados de la empresa que no se pudieron hacer en el 2023
- Curso on line de prevención del ictus: dirigido a todos los empleados de la empresa.
- Campaña de salud visual: dirigido a todos los empleados de la empresa.
- Formación en seguridad vial: dirigida a los comerciales de la empresa
- Escuela de espalda: dirigido a todos los empleados de la empresa.
- Inauguración del espacio Bepit wellness para la realización de actividades relacionadas con la salud física y mental.
- Plataforma Opensalud, para facilitar el acceso a videoconsultas psicológicas y a una plataforma con actividades de salud.
- Formación interna presencial para personal de QX (HC/SSP-QX) sobre medidas preventivas contra incendios y deflagraciones.
- Jornadas Safety Day para concienciar sobre la seguridad y la salud: dirigido a todos los empleados de la empresa.
- Formación online en prevención de riesgos psicosociales “Sensibilización para los distintos tipos de Acoso”: dirigido a todos los empleados de la empresa.

3.12 Compromiso social

En el ámbito de la educación y por sexto año consecutivo, Bosch colabora a través de la Cátedra Extraordinaria Bosch-UCM poniendo a disposición de los docentes y estudiantes de la Facultad de Informática de la Universidad Complutense de Madrid sus recursos tecnológicos de inteligencia artificial e IoT. La Cátedra Extraordinaria Bosch-UCM, se articula en una serie de ejes de actuación, que incluyen formación, investigación y desarrollo y difusión y transferencia. También se imparten seminarios especializados y se fomenta un programa de realización de prácticas externas.

Asimismo, Bosch colabora con escuelas de negocio como el Instituto de Empresa en la realización de eventos para fomentar el uso de nuevas tecnologías en las diferentes áreas de negocio de la empresa.

Bosch España sigue colaborando en las actividades alrededor de la 'Fórmula Student'. Este proyecto permite a los estudiantes universitarios aplicar directamente sus conocimientos en tecnología de automoción en la práctica, así como experimentar el trabajo en equipo. Desde Bosch, se evalúa la participación en el proyecto Formula Student como una muy buena práctica para el ámbito profesional. El trabajo en equipo, la planificación de un proyecto de principio a fin, así como la superación de obstáculos son experiencias únicas que ayudarán a los estudiantes en su futuro puesto de trabajo. Un año más se celebró una nueva competición internacional de Formula Student, bajo el patrocinio de Bosch España, en el circuito de Montmeló en Barcelona, que en su XIV edición contó con la asistencia de más de mil estudiantes de todo el mundo, convirtiéndose en uno de los certámenes universitarios más importantes de Europa.

RBES sigue apoyando las actividades deportivas que fomentan el esfuerzo y el espíritu de equipo entre sus empleados/as. El equipo de fútbol de Bosch continua su participación anual en la Liga Interempresas. Por su parte, el Club de Cicloturismo Robert Bosch sigue reuniendo a sus miembros cada fin de semana sumando kilómetros a su extensa trayectoria.

También las divisiones comerciales de Bosch en España contribuyen con diversas iniciativas al desarrollo sostenible a través de su compromiso social, como es el caso, que continúa apoyando junto a Bosch España, a través de su departamento de asistencia técnica, el concurso anual de jóvenes técnicos en automoción organizado por COMFORP. En su XX edición, su objetivo sigue siendo el de potenciar la relación entre los centros educativos y las empresas del sector; conseguir un punto de encuentro entre los profesionales del mundo laboral, los profesores de Formación Profesional y los futuros profesionales; promover el trabajo en equipo complementando las habilidades individuales; sensibilizar a los alumnos sobre la importancia que supone el estar preparado para incorporarse al mundo laboral, y colaborar en la actualización científico-técnica del profesorado.

3.13 Desarrollo sostenible en RBES

3.13.1 Plantilla:

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

3.13.2 Iniciativas para atraer talento:

RBES participa en diversos foros con las universidades, principalmente en Madrid donde está ubicada, para atraer el mejor talento.

Entre los aspectos ofertados que más atrae al joven talento se encuentra la flexibilidad y conciliación que ofrece la compañía, así como la posibilidad de desarrollarse en un entorno innovador, con perspectivas de crecimiento profesional y personal a nivel mundial.

También cuenta con convenios especiales con distintos centros universitarios para prácticas de estudiantes curriculares y extra curriculares, muchos de los cuales pueden llegar a ser los futuros profesionales que la empresa necesita. RBES también ofreció en el año 2024 varios puestos de prácticas universitarias curriculares y extracurriculares.

En esta línea, durante el año pasado se ha puesto en marcha una campaña de promoción de la marca Bosch como empleador en redes sociales involucrando a los empleados/as para que sean también embajadores de marca.

3.13.3 Iniciativas para retener talento:

Nuestras políticas de Desarrollo persiguen gestionar, promocionar y a motivar nuestros talentos internos, mediante procesos marcados por las últimas tendencias de Recursos Humanos en las que las personas que forman parte de la empresa son la pieza clave de la organización. Esta estrategia de RRHH se materializa a través de la visión “People matter”.

Nuestros procesos de referencia en cuanto al Desarrollo de los colaboradores son:

- People Dialogs: en la que se engloban dos procesos diferenciados
 - Dialogo de Contribución
 - Diálogo de Desarrollo
- Reunión anual para la Revisión del Talento (Talent Associate Review)

El Dialogo de Contribución (DC) es la reunión anual obligatoria que se celebra entre el/la empleado/a entre y el/la responsable en la que además de recoger las funciones que desempeña cada empleado/a, se definen los objetivos individuales o grupales del año y se dedica tiempo para hablar sobre la motivación del/a empleado/a. Es una metodología centrada en los logros del equipo en lugar de la consecución de los logros individuales del empleado, permitiéndonos evaluar el impacto de la contribución del individuo en el equipo.

El **Dialogo de Desarrollo (DD)** es el proceso a través del cual los empleados/as puede solicitar hablar sobre su Desarrollo en función de sus propias inquietudes y objetivos, con cualquier persona de la organización. La materialización o no de esas inquietudes y objetivos a futuro deberán alinearse con los objetivos de la empresa y este debate entre participantes y el empleado/a arrojará un plan de medidas concretas que pueden definirse en el propio puesto de trabajo, en otra función o bien a través de acciones formativas.

Reunión Anual para la Revisión del Talento (TAR) es el proceso anual de revisión del talento de los empleados/as en el que el propio empleado/a, en principio, no tiene un rol activo, a diferencia de los dos anteriores procesos en los que su intervención es imprescindible.

Este proceso se desarrolla en una reunión conjunta entre los/las responsables y RRHH denominada “People Conference” en la cual se revisa el potencial de los colaboradores.

Como resultado de esta reunión cabe la posibilidad de nominar a empleados/as a distintos pools y programas de promoción de talento.

Entre nuestros **programas para la promoción del talento** podemos diferenciar dos grandes bloques:

- Talent Development Programs (TDP), se trata de programas dirigidos exclusivamente a personas con potencial para asumir posiciones de carácter directivo, gestión de proyectos o grandes especialistas
- Development Pools dirigidos a distintos grupos objetivos de empleados/as

También algunos de los beneficios sociales que disfrutamos en la Empresa están orientados a la mejora del bienestar de las personas que trabajan en ella y con ello a retener el talento.

- Tienda para emplead@s para acceder a los productos de Bosch a precios competitivos.
- Club de Ventajas Bosch, que permite a los emplead@s acceder a ofertas y descuentos en productos y servicios de numerosas empresas en sectores diversos.
- Servicio de comedor en el centro de trabajo de Madrid con subvención de la mitad del precio del menú.
- Aparcamiento para emplead@s en el centro de trabajo de Madrid.
- Apoyo a empleados/as con hijos menores: RBES dispone de un sistema de retribución flexible que permite a nuestros empleados/as abonar la guardería de sus hijos/as beneficiándose de un tratamiento fiscal ventajoso. También les apoyamos con ayudas económicas directas durante los tres primeros años del menor. Asimismo, tenemos un sistema de becas para sufragar los estudios de FP de grado superior y estudios universitarios de los hijos de empleados/as.
- Cobertura de segunda opinión médica a través de una institución de reconocido prestigio en casos de diagnóstico de cáncer.
- RBES sufraga a sus empleados/as el acceso a una plataforma externa de servicio integral de salud y bienestar emocional con acceso a psicólogos y psicólogos clínicos así como programas de salud y bienestar, clases, talleres, nutrición...
- Espacio Befit Wellness en el centro de trabajo de Madrid. En el año 2024 se ha abierto el Espacio Befit para fomentar el ejercicio entre la plantilla que dispone de tres salas: una con máquinas para hacer ejercicios de cardio, otra para realizar ejercicios de fuerza y estiramientos y una tercera para la realización de clases de yoga, pilates...

3.13.4 Formación continua para la plantilla:

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.

RBES apoya con becas a los empleados/as que cursen estudios universitarios y de FP grado superior y a aquellos que se formen en idiomas. También, a través del sistema de retribución flexible, se pueden beneficiar fiscalmente de los gastos de formación que abonen.

3.15 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.

3.15.1 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.

3.15.2 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]



3.15.3 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.

3.15.4 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.

3.15.5 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:"]



3.15.6 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.

3.15.7 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.

3.15.8 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").

3.15.9 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.

3.15.10 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.

3.15.11 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.

3.15.12 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.

3.15.12.1 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.

3.15.12.2 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.

3.15.12.3 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.

3.15.12.4 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.

3.15.12.5 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.

3.15.12.6 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.

3.15.13 Colaboración con Representantes de los Trabajadores

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

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

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

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

3.15.14 Formación

3.15.14.1 Aprendizaje y Desarrollo

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

3.15.14.2 Desarrollo de Empleados

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

3.15.14.3 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.

3.15.15 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.

3.15.15.1 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.

3.15.15.2 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.

3.15.15.3 Días de Diversidad de Bosch y Conferencia Global sobre Discapacidad

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

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

4. Derechos Humanos

4.1 Cumplimiento de las Obligaciones de Debida Diligencia en Derechos Humanos

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

Bosch mantiene relaciones de suministro en aproximadamente 60 países. De un total de aproximadamente 35.000 proveedores, el grupo Bosch adquirió en 2024 materiales y servicios por un valor de 49.8 mil millones de euros (año anterior: 50.9 mil millones de euros). La mayor parte del uso de recursos en nuestras cadenas de suministro se destina a la compra de componentes, en la

mayoría de los casos en forma de semielaborados o piezas terminadas. Solo un pequeño porcentaje lo adquirimos como materia prima directamente.

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

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

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

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

En 2024 RBES no recibió ninguna denuncia por vulneración de derechos fundamentales.

Otro de los compromisos asumidos por el Grupo Bosch a nivel mundial es la eliminación del trabajo forzado u obligatorio, que se corresponde con el principio número 4 recogido en el Pacto Mundial de la ONU. En particular en RBES no existe este riesgo de trabajo forzoso u obligatorio,

El compromiso de Bosch con respecto a la abolición efectiva del trabajo infantil, principio número 5 recogido en el Pacto Mundial de la ONU, se fundamenta en el respeto a las leyes de cada país referentes a esta materia. RBES cumple con la legislación en materia laboral, no existiendo este riesgo de trabajo infantil.

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 RBES. 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 RBES. 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 RBES. 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 RBES han sido sensibilizados en derecho de la competencia.

5.3 Relaciones con clientes y proveedores

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

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

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

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

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

(1) P2P: 43 vs 67 (objetivo)

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

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

Adjuntamos el historial de los dos últimos años:

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

5.4 Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

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

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

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

Para sensibilizar a los trabajadores y prevenir tanto la corrupción y el soborno como el blanqueo de capitales, Bosch mantiene una política de comunicación activa y eficaz, que permite un diálogo sincero y abierto en todas sus áreas, a la vez que desarrolla una comunicación continua a través de los Diálogos de Compliance. A este respecto se celebra anualmente el Día Internacional contra la corrupción y se realizan cursos para la formación de los empleados en estas materias de manera periódica. Las sesiones de formación pueden ser tanto presenciales como on-line. Durante el 2024 se planificaron dos formaciones webinar sobre la Lucha contra la Corrupción, y hay un curso adicional on line sobre esta temática encaminado a otra parte del grupo objetivo con menor riesgo. En la sociedad RBES 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 Bosch España en 2024 efectuó una donación de 50.000 euros destinada a las comunidades más afectadas por las inundaciones causadas por la DANA. Además, se enviaron paquetes de apoyo de varias unidades de negocio de Bosch para aliviar la situación de los afectados en las áreas inundadas.

6. Sociedad

6.1. Desarrollo sostenible en RBES

6.1.1 Desarrollo sostenible en RBES

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, RBES cuenta con 2 pilares fundamentales:

Iniciativas para atraer talento:

RBES participa en diversos foros con las universidades, principalmente en Madrid donde está ubicada, para atraer el mejor talento. Entre los aspectos ofertados que más atrae al joven talento se encuentra la flexibilidad y conciliación que ofrece la compañía, así como la posibilidad de desarrollarse en un entorno innovador, con perspectivas de crecimiento profesional y personal a nivel mundial. También cuenta con convenios especiales con distintos centros universitarios para prácticas de estudiantes curriculares y extra-curriculares, muchos de los cuales pueden llegar a ser los futuros profesionales que la empresa necesita. RBES también ofreció en el año 2023 varios puestos de prácticas en el marco de la Formación Profesional Dual.

En esta línea, durante el año pasado se ha puesto en marcha una campaña de promoción de la marca Bosch como empleador en redes sociales involucrando a los empleados para que sean también embajadores de marca.

Iniciativas para retener talento:

La Empresa cuenta con un programa de detección del talento (TDP) que permite identificar a las personas con potencial para desarrollar su carrera en niveles directivos. A las personas que son admitidas se les ofrece un exhaustivo programa de formación en habilidades personales, comunicación, gestión de equipos...

Como novedad en el año 2023 desde los departamentos de Comunicación interna y RRHH se han lanzado sendas iniciativas con envío de boletines informativos periódicos a la plantilla sobre novedades en la Empresa, temas de utilidad, difusión de las herramientas de formación, desarrollo...

El departamento de RRHH ofreció asimismo un día de puertas abiertas “HR Aquí para ti” para que los colaboradores/as pudieran reservar un tiempo con las personas de RRHH para plantear las cuestiones que les interesaran.

Finalmente, el pasado año se ha comenzado a ofertar a los trabajadores la denominada retribución flexible que les permite optimizar su salario obteniendo ventajas fiscales a través del abono de gastos de transporte público, comidas, guardería y formación.

Formación continua para empleados:

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

6.2 Gestión de proveedores

En 2024, el Grupo Bosch cuenta con una red de aprox. 35.000 proveedores con un volumen de compra de 49.800 millones de euros. El portfolio de proveedores cubre el suministro de las distintas demandas de la empresa en materias primas y componentes, así como en maquinaria, materiales y servicios no productivos, tales como logística, embalaje, IT. El nivel de consolidación de la

demanda y definición de proveedores preferentes o estratégicos puede ser global, regional o local. Bosch busca asegurar en su cadena de suministro los mismos criterios y valores que aplica internamente en materia de calidad y sostenibilidad.

6.2.1 Gestión Responsable de la Cadena de Suministro

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

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

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

6.2.2 Evaluación y Monitoreo

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

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

Los hallazgos de las diversas evaluaciones muestran que la mayoría de los proveedores cumplen con nuestros requisitos. En casos individuales, se requirieron mejoras, cuya implementación fue exigida por Bosch. Los aspectos destacados también en 2024 fueron los relacionados con la

protección ambiental, así como la salud y seguridad laboral, por ejemplo, en relación con la señalización de rutas de evacuación, la protección de equipos de trabajo o el almacenamiento adecuado de sustancias peligrosas.

6.2.3 Capacitación

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

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

6.2.4 Diálogo con las partes interesadas y participación en asociaciones

Bosch premia regularmente a los mejores proveedores a nivel mundial por su desempeño. Cada dos años se otorga el Bosch Global Supplier Award; la próxima ceremonia de premiación está programada para 2025. En este marco, desde 2021, se premian a los proveedores en la categoría de "Sostenibilidad" por su desempeño. Los finalistas en esta categoría tienen al menos una calificación "A-" del CDP y realizan una contribución ejemplar a la protección climática.

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

6.3 Consumidores

6.3.1 Tratamiento de la calidad en RBES

Nuestra entidad tiene las directrices de Calidad de nuestro SGC y en la página de la ISO, tienes además los principios de calidad además del certificado ISO 9001:2015 en vigor de Bureau Veritas.

En las directrices se pueden ver como nuestra entidad trabaja dentro del ámbito de la ISO 9001:2015 que estamos certificados y como se desarrollan los procesos.

Toda la información viene recogida en nuestra Intranet como se puede ver en el adjunto:

ISO 9001:2015 Robert Bosch España S.L.U.

El Sistema de gestión de calidad en Robert Bosch España S. L. U. asegura la comercialización de nuestros productos y servicios de la forma más adecuada para satisfacer las necesidades de nuestros clientes.

Documentación general

Directrices del sistema de gestión de calidad	>
Política de calidad	>
Mapa de procesos	>
Matriz de documentos	>
Norma UNE-EN-ISO 9001:2015 en vigor	>
Norma UNE-EN-ISO 9000:2005 "Terminos y definiciones"	>
Formato de Informe de No conformidad	>

Procesos de Planificación (PLAN)

Comité de calidad



[Objetivos de Calidad >](#)

[Indicadores >](#)

[Matriz de registros >](#)

Certificados ISO-UNE 9001



[Certificado ISO >](#)

6.3.2 Alcance del Sistema de Gestión de Calidad

Robert Bosch España S.L.U. ha establecido un sistema de gestión de calidad basado en el cumplimiento de los requisitos y expectativas de sus clientes y de las partes interesadas que se ven afectadas por la actividad de nuestro negocio y que están interesadas en la continuidad del mismo. Para ello toma en cuenta:

- Los riesgos y oportunidades derivados del entorno del negocio.
- Aplicar en su sistema el circuito de Planificar, Hacer, Verificar y Actuar (PHVA).
- El enfoque basado en procesos de gestión.
- La toma de decisiones en base a resultados.
- La participación de todas las personas.
- Aplicar la mejora continua

El modelo de referencia es la norma ISO 9001 vigente. Las partes interesadas identificadas son las siguientes:

- Grupo Bosch
- Clientes

- Personal propio
- Proveedores
- Aliados (Bosch Car Service, SAT y otros)
- Sociedad

El alcance del Sistema de Gestión de Calidad afecta a la:

- ▶ Ventas primer equipo de productos Bosch para el automóvil.
- ▶ Comercialización y gestión del servicio posventa de equipos de automoción para el mercado de recambios, de diagnóstico y verificación para talleres, de herramientas eléctricas, de aparatos de calefacción y de regulación y control de agua caliente sanitaria y aparatos de climatización.
- ▶ Servicios internos de contabilidad, finanzas, RR.HH. y mantenimiento de infraestructuras a empresas del grupo Bosch. Situación: Calle Hermanos García Noblejas, 19 28037- Madrid

Exclusiones al Sistema de Gestión de la Calidad

Las exclusiones que a continuación se detallan no afectan a la capacidad que tiene la organización para proporcionar productos o servicios que cumplan con los requisitos del Cliente.

8.3.- Diseño de productos o servicios Este punto de la norma no se aplica a la organización, porque todos los productos comercializados han sido diseñados por otras organizaciones, normalmente proveedores de ROBERT BOSCH ESPAÑA. Los servicios a Sociedades se realizan de acuerdo con las normas del Grupo o cumpliendo requisitos legales aplicables a dichas sociedades.

7.1.5.- Recursos de seguimiento y medición No es de aplicación este apartado, ya que no se utiliza ningún elemento de medición para la comprobación de los servicios realizados.

Identificación de necesidades y expectativas de partes interesadas.

Robert Bosch España ha identificado las siguientes necesidades y expectativas de las partes interesadas en relación con el satisfactorio funcionamiento del sistema de gestión de calidad.

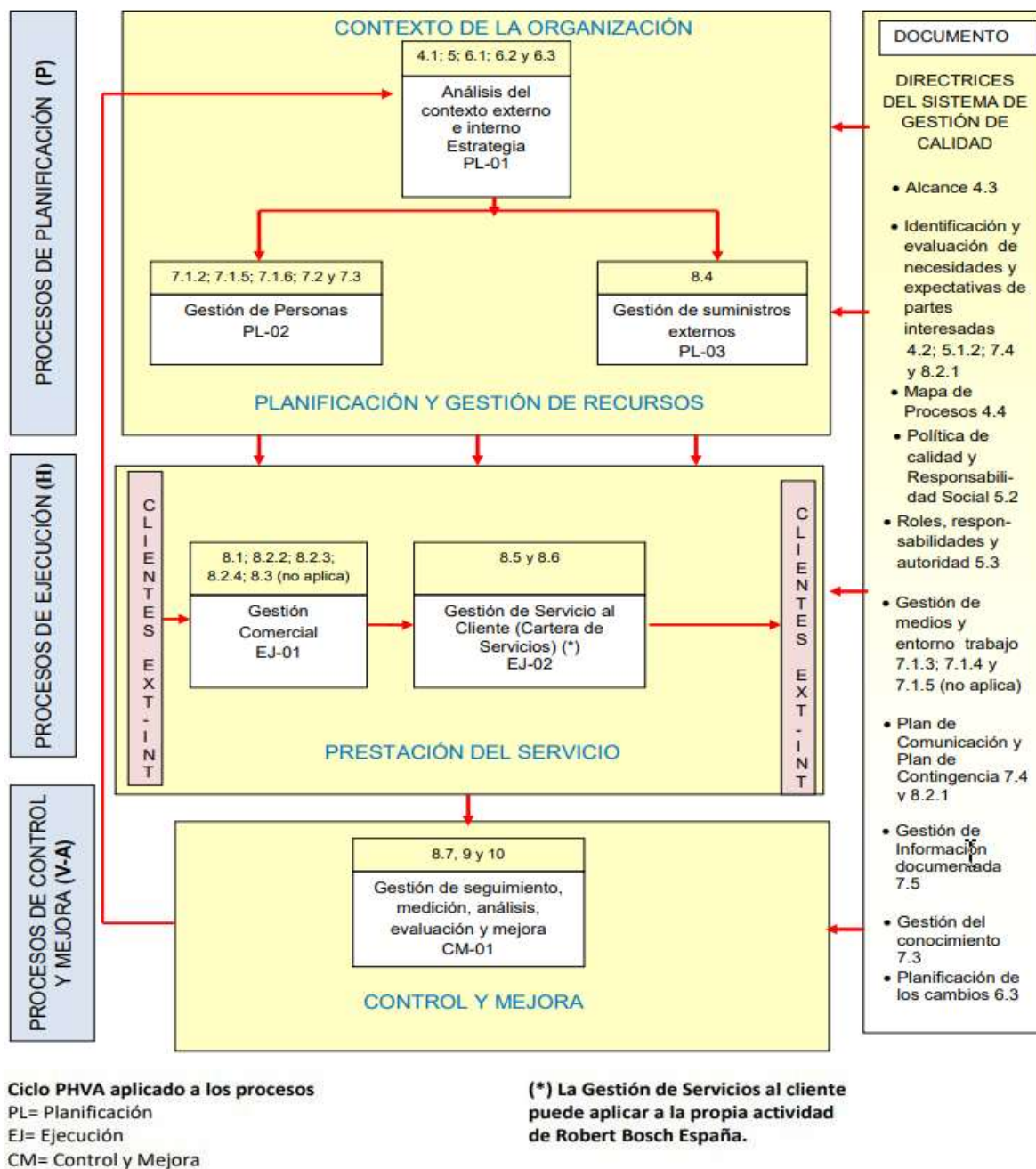
PARTES INTERESADAS	NECESIDADES Y EXPECTATIVAS	EVIDENCIAS DE CUMPLIMIENTO REVISIÓN ANUAL
Grupo Bosch	- Rentabilidad mínima según estrategia	Resultados económicos con respecto a objetivos
Clientes	- Cumplimiento de requisitos técnicos, de servicio, precio acordado, flexibilidad y respuesta ágil.	Satisfacción del cliente
Personal propio	- Cumplimiento de contrato laboral - Seguridad en el empleo - Requisitos de capacitación - Entorno adecuado y seguro - Comunicación e información transparente (*)	Encuesta a empleados
Proveedores	- Requisitos técnicos y de servicio completos - Cumplimiento de condiciones pactadas	Rotación proveedores
Aliados	- Cumplimiento de contrato o acuerdo pactado.	Aliados que cancelan acuerdo por incumplir Robert Bosch España SLU
Sociedad	- Responsabilidad social - Cumplimiento de requisitos legales	Donaciones y otras actividades sociales

(*) Plan de Comunicación

Mapa de Procesos

Identificación de procesos y sus interacciones

Robert Bosch España S.L.U. ha desarrollado el siguiente mapa de procesos que soporta su estrategia. En dicho mapa se indican las interacciones entre los procesos, la ordenación de los procesos para cumplir el circuito de PHVA y los puntos de norma a los que se dan respuesta



6.3.3 Política de calidad y Responsabilidad social

La política de calidad emprendida por Robert Bosch España, S.L.U., está orientada a la mejora permanente en sus actividades y a la satisfacción de sus clientes. Como un elemento más de las políticas de la organización, incluye las directrices generales de la organización relativas a la calidad. La presidencia de Robert Bosch España, S.L.U., asume los principios de calidad del grupo Bosch como política de calidad.



Estos principios son:

- ▶ **Satisfacción del cliente:** Satisfacemos a nuestros clientes. A través de la fiabilidad conseguimos la confianza de todos los que usan nuestros productos y servicios. Cumplimos nuestros compromisos y promesas. El nombre de Bosch es sinónimo de calidad excepcional. Nuestros clientes confían en ello.
- ▶ **Cooperación:** Trabajamos juntos con confianza. Somos fiables y nos comunicamos abierta y claramente. Para nuestro éxito es importante cada interacción con nuestros compañeros, clientes y otros socios comerciales. Todos los empleados, proveedores y otros socios contribuyen a través de sus competencias, conocimientos y experiencias de manera decisiva a una cooperación fiable.
- ▶ **Consistencia:** Optamos por la calidad constantemente. Nuestros productos y servicios alcanzan una alta madurez a través de decisiones consistentes y su ejecución diligente. Aprendemos sistemáticamente de los errores. Todo lo que hacemos cumple con la ley y con el código de desarrollo de productos. Aplicamos constantemente nuestros estándares y medidas preventivas.
- ▶ **Responsabilidad:** Actuamos con responsabilidad. Nuestra dirección se encarga de conseguir las condiciones necesarias para garantizar una calidad excepcional. Fomenta la coordinación y el progreso de todos los empleados. Calidad también significa responsabilidad. Todos son responsables de los resultados de su trabajo y del éxito total.

En cuanto a responsabilidad social fomentamos la transparencia en la información transmitida al personal propio, a los clientes, proveedores y otros interlocutores de la

organización como base de unas relaciones sólidas y basadas en la mutua confianza. Compromiso con la reducción de nuestros impactos ambientales. Aplicar de manera rigurosa la no discriminación por motivo de sexo, raza, cultura o religión. Actuaciones éticas y formales con las partes interesadas externas (proveedores, clientes e instituciones). No realizar actuaciones que puedan ser catalogadas como competencia desleal. Actuaciones de beneficio social para diferentes colectivos.

- **Innovación:** Damos forma al cambio tecnológico. Somos creativos y ágiles en nuestro trabajo, tratando de encontrar soluciones innovadoras con máxima precisión. Para ello, estamos en continuo desarrollo de nuestras habilidades, competencias y procesos.

6.3.4 Roles, Responsabilidades y Autoridad



Las funciones resaltadas en el organigrama en amarillo son funciones que están fuera del alcance del sistema de gestión de calidad. El desglose organizativo de los departamentos se encuentra en la página Bosch Global Net correspondiente a cada uno de ellos. Las responsabilidades de las diferentes áreas están descritas en las Fichas de Proceso y en otros documentos del Sistema de Calidad.

Los propietarios de los diferentes procesos tienen la autoridad para proponer cambios en los mismos y aprobarlos. Además, son los responsables de que se cumpla lo establecido en los mismos, de los resultados de los indicadores y de la toma de acciones que se requieran para obtener los resultados pretendidos.

Representante de la dirección es el responsable de Calidad y Controles Internos que debe:

- garantizar que el sistema de gestión de calidad es conforme a los requisitos de la norma ISO 9001 vigente;

- b) garantizar que los procesos están entregando sus resultados previstos, incluyendo aquellos en que es propietario la Presidencia y actúa como propietario por delegación de la misma;
- c) informar sobre el desempeño del sistema de gestión de calidad y de las oportunidades para la mejora, en particular a la Dirección General;
- d) garantizar la promoción en la orientación al cliente en toda la organización;
- e) asegurar que la integridad del sistema de gestión de calidad se mantiene cuando los cambios del sistema de gestión de calidad se planifican e implementan.

6.3.5 Gestión de medios y Entorno de trabajo

Infraestructura

La Dirección General juntamente con los responsables de las diferentes áreas proveen las necesidades actuales y futuras (por ejemplo: por incremento de volumen de ventas, por venta de nuevas líneas de producto, por requerimientos del mercado) relativas a:

- Espacio de trabajo.
- Instalaciones necesarias (luz, agua, estanterías).
- Medios para la prestación del servicio y medios auxiliares.
- Hardware y software.
- Servicios de apoyo (Servicios de comunicación y transporte)

Cuando es requerido, se realiza el mantenimiento adecuado de las mismas (cartera de Servicios de FCM).

Entorno de trabajo

Los diferentes responsables de área, para cada puesto en el que se ejecuta un trabajo, deben considerar los factores físicos y humanos necesarios para poderlo realizar de forma que se consiga la calidad requerida. Para ello debe considerar:

- Medios necesarios para la ejecución.
- Evaluación de la Seguridad.
- Orden y Limpieza y condiciones del entorno de trabajo
- Documentos del sistema de Gestión de Calidad aplicables
- Capacitación del personal.

Plan de Contingencia

<u>SITUACIÓN DE CONTINGENCIA DETECTADA</u>	<u>ALTERNATIVA CONSIDERADA</u>
Fallo en la aplicación informática de gestión	Intervención por el área de Informática del grupo, mediante aviso hotline.
Falta de personal clave.	Ver designación de sustitutos en la página de organización en cada departamento en la Intranet, en la información cada depto. o en el mail de fuera de oficina de cada colaborador.
Plan de emergencia del centro (incendio, accidente laboral, aviso de bomba, explosión o derrumbamiento, avería en sala de calderas, derrame de sustancias peligrosas, inundación, etc.	Ver normativa del Plan de Emergencia de RBEM, RBIB, STES de RBEM/HSE.
Fallos en infraestructuras clave	Intervención del departamento de Mantenimiento.
Incidencias de suministros en almacenes logísticos	Suministros desde fábricas de grupo
Transportistas (fallo de un transportista, robo)	-Usar cualquier transportista del pool de transportistas con el que haya un contrato negociado. -Gestionar reposición con otro envío de mercancía.
Fallo de suministro de proveedores claves.	Los proveedores gestionados por compras o división correspondiente, las actuaciones sobre contingencias son tomadas por estos. Para proveedores gestionados por un departamento, ver archivo Lista y evaluación de proveedores de cada departamento afectado.

6.3.6 Gestión de la información documentada

Documentos

Mantenimiento de información documentada para la gestión de los documentos necesarios para soportar el sistema de gestión de calidad se ha confeccionado una Matriz de documentos en la que se indica lo necesario para la gestión de estos.

Conservación de información documentada

Para la gestión de los registros necesarios para soportar el sistema de gestión de calidad se ha confeccionado una Matriz de Registros en la que se indica lo necesario para la gestión de estos.

Gestión del conocimiento

En Robert Bosch España los aspectos principales que requieren una gestión adecuada del conocimiento son los relativos a las relaciones con clientes. Hay más de una persona en la organización que tiene experiencia para sustituir a las personas que realizan estas actuaciones y están indicados en la Intranet.

Proceso	Indicador	Fórmula	Frecuencia	Valor de riesgo	Valor de óptimo
---------	-----------	---------	------------	-----------------	-----------------

Planificación y Control de los cambios

Los cambios en el sistema de gestión normalmente vendrán propuestos desde actuaciones del proceso CM-01 y se considerarán atendiendo a los posibles impactos de los cambios propuestos en el proceso afectado y en otros procesos de la organización (ver proceso PL-01). Los controles de los cambios se realizan en todos los procesos incluyendo los relacionados con prestaciones de servicios descritos en las carteras de servicios de los departamentos.

6.3.7 Seguimiento reclamaciones a clientes

Las reclamaciones de cliente se comunican por escrito y por diversas vías al call center. El personal del call center realiza una primera valoración y, cuando encuentra indicios a que pueda tratarse de una reclamación a considerar por Bosch, crea un caso en CQS (Customer Quality System).

Las reclamaciones según diferentes tipologías definidas en CQS van cambiando de status según progresa su estudio, hasta que quedan aprobadas o rechazadas.

Las reclamaciones son de 2 tipos: administrativas o logísticas. En función del tipo de reclamación el personal de Bosch autorizado para valorarlas y aceptarlas/rechazarlas es involucrado en cada caso. El personal del call center tramita y finaliza las reclamaciones en función de las decisiones tomadas por el personal Bosch autorizado.

CQS muestra en todo momento el progreso de cada reclamación hasta su finalización.

En los datos aportados por las divisiones comerciales pertenecientes a RBES con respecto al número de reclamaciones de clientes en 2024, la división Home Comfort notifica que ha recibido un total de 536. En el caso de la división Mobility Aftermarket, el número de reclamaciones de garantías (fallo de producto) ha sido de 4.873.

Por ejemplo, en PT hay un indicador definido en el contexto de la ISO 9001-2015, para valorar su evolución mensualmente:

EJ-02 ATENCIÓN DE RECLAMACIONES (Diferencias de precios/cantidades o descuentos)	Índice de reclamaciones que han dado lugar a abono por diferencias de precios o descuentos	Número de reclamaciones que han dado lugar a abono por diferencias de precios o descuentos dividido por el número de pedidos (Acumulado)	Mensual	≥2 % acumulado	≤1,1 % acumulado
---	---	---	----------------	-----------------------	-------------------------

6.3.8 Gestión de reclamaciones de cliente

1. Cliente reclama al call center (incidencia logística / incidencia administrativa)
2. Call Center hace una primera valoración. Si no procede, lo notifica al cliente y cierra el caso (ejemplo: cliente reclama aplicación de un precio de una campaña; el pedido se realizó por parte del cliente antes de entrar en vigor la campaña). Si hay indicios a que pueda reclamar, el call center crea una incidencia en CQS. Cada reclamación tiene un número identificativo único.
3. Reclamaciones - tipos
 - 3.1. Reclamación logística transporte: la reclamación es revisada por la logística BOSCH responsable del transporte y procede a aceptar o rechazar, en función del análisis del caso.
 - 3.2. Reclamación logística almacén: la reclamación es revisada por la logística BOSCH responsable del almacén y procede a aceptar o rechazar, en función del análisis del caso.
 - 3.3. Reclamación administrativa (precios/descuentos): el personal del área BOSCH afectado por la incidencia y autorizada a tal efecto acepta o rechaza, en función del análisis del caso.
4. Análisis periódico de los tipos de reclamaciones, cantidad, causas, etc. para identificar casuísticas repetitivas y definir e implementar medidas correctivas.

6.4 Subvenciones e información fiscal

6.4.1 Subvenciones

El detalle de las subvenciones es como sigue a continuación:

- Subvenciones NO reembolsables directamente imputables a resultado -> 117.773,45
- Subvenciones NO reembolsables y no imputables directamente a resultado por corresponder a proyectos de desarrollo de larga duración -> 119.000 euros
- Subvenciones SI reembolsables -> n/a en 2024

En el 2023 no hubo subvenciones reembolsables ni no reembolsables recibidas.

6.4.2 Información fiscal

La sociedad consolida en el grupo fiscal nº 93/99 y es la entidad representante ya que la cabecera del grupo desde 2015 es Robert Bosch GmbH y es 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 4.604.594,80 euros (4.947.717,84 euros en 2023 - Más detalle en el apartado 18 de las CCAA).

6.4.3. Beneficios obtenidos

El resultado obtenido antes de impuestos del ejercicio 2024 asciende a 43.413.565,30 euros de beneficio, mientras que en 2023 ascendió 175.119.697,07 euros, 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 España	102-1 / 102-2 / 102-3 / 102-4 / 102-6 / 102-7		Modelo de negocio (pág. 1-9)	
Políticas	Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá: 1.) los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos 2.) los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	-	Robert Bosch España	103 enfoques de gestión de cada ámbito dentro de las dimensiones Económica, Ambiental y Social		Gestión corporativa y Compliance (pág. 9) Medio ambiente (pág. 19-29) Empleo (pág. 59-69) Derechos Humanos (pág. 70-73) Lucha contra la corrupción y el soborno (pág. 73-78) Sociedad (pág. 80-91)	

Riesgos a cp, mp y lp	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y * cómo el grupo gestiona dichos riesgos, * explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. * Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	-	Robert Bosch España	102-15	Riesgos a corto, medio y largo plazo (pág. 16-19) Medio ambiente (pág. 19) Derechos Humanos (pág. 70) Lucha contra la corrupción y el soborno (pág. 73) Sociedad (pág. 79)	
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 España	Estándares GRI generales o específicos de las dimensiones Económica, Ambiental y Social que se reportan en los siguientes bloques	KPIs de RBES (pág. 19)	

ÁMBITOS	Contenidos	Asunto material (Sí/No)	Alcance / Perímetro	Estándares GRI relacionados	Página / Apartado donde se informa	Comentarios adicionales
Cuestiones medioambientales	Estado de la					
	Global Medio Ambiente					
	1.) Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; 2.) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; 3.) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales. (Ej. derivados de la ley de responsabilidad ambiental)	Sí	Robert Bosch España	103 Enfoque de Gestión de cada ámbito dentro de la dimensión Ambiental	Medio ambiente (pág. 19)	
	Contaminación					
	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	Sí	Robert Bosch España	103 Enfoque de gestión de Emisiones / Biodiversidad	Medio ambiente (pág. 29)	
	Economía circular y prevención y gestión de residuos					
	Economía circular	Sí	Robert Bosch España	103 Enfoque de gestión de Efluentes y residuos	Medio ambiente (pág. 31-35)	
	Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos;	Sí				
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	No				
	Uso sostenible de los recursos					
	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales;	Sí	Robert Bosch España	303-1	Medio ambiente (pág. 39)	
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;	Sí		103 Enfoque de gestión de Materiales 301-1 / 301-2	Omisión	
	Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	Sí		103 Enfoque de gestión de Energía 302-1	Medio ambiente (pág. 35-39)	
	Cambio Climático					
	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce;	Sí	Robert Bosch España	103 Enfoque de gestión de Emisiones 305-1 / 305-2	Medio ambiente (pág. 40-41)	
	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático;	Sí		103 Enfoque de gestión de Emisiones	Medio ambiente (pág. 40)	
	Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	Sí		103 Enfoque de gestión de Emisiones	Medio ambiente (pág. 40)	
	Protección de la biodiversidad					
	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad; Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	No	Robert Bosch España	103 Enfoque de gestión de Biodiversidad	Medio ambiente (pág. 41)	

ÁMBITOS	Contenidos	Asunto material (Sí/No)	Alcance / Perímetro	Estándares GRI relacionados	Página / Apartado donde se informa	Comentarios adicionales
Cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo					
	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional;	Sí	Robert Bosch España	103 Enfoque de gestión de Empleo 102-8 / 405-1	Empleo (pag.41-42)	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo,	Sí		102-8	Empleo (pag.43)	
	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.43)	
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;	Sí		401-1	Empleo (pag.44)	
	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.44-47)	
	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	Sí		103 Enfoque de gestión de Diversidad e igualdad de oportunidades	Empleo (pag.47)	
	Implantación de políticas de desconexión laboral,	Sí		103 Enfoque de gestión de Empleo	Empleo (pag.47)	
	Empleados con discapacidad.	Sí		405-1	Empleo (pag.52)	
	Organización del trabajo					
	Organización del tiempo de trabajo	Sí	Robert Bosch España	103 Enfoque de gestión de Empleo	Empleo (pag.47-48)	
	Número de horas de absentismo	Sí		403-2	Empleo (pag.48)	
	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.48)	
	Salud y seguridad					
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo;	Sí	Robert Bosch España	103 Enfoque de gestión de Salud y Seguridad en el trabajo	Empleo (pag.49)	
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	Sí		403-2 / 403-3	Empleo (pag.49-50)	
	Relaciones sociales					
	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos;	Sí	Robert Bosch España	103 Enfoque de gestión de Relaciones trabajador - empresa	Empleo (pag. 65-66)	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país;	Sí		102-41	Empleo (pag.50)	
	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	Sí		403-1	Empleo (pag.51)	
	Formación					

	Las políticas implementadas en el campo de la formación;	Sí	Robert Bosch España	103 Enfoque de gestión de Formación y enseñanza	Empleo (pag.51)	
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Sí		404-1	Empleo (pag.52)	
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Sí	Robert Bosch España	103 Enfoque de gestión de Diversidad e igualdad de oportunidades y No discriminación	Empleo (pag.52)	
	Igualdad					
	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres;	Sí	Robert Bosch España	103 Enfoque de gestión de Diversidad e igualdad de oportunidades	Empleo (pag.52-55)	
	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.52-55)	
	La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	Sí			Empleo (pag.52-55) (pág. 68-70)	

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 España	103 Enfoque de gestión de Evaluación de derechos humanos y No discriminación 102-16 / 102-17	Derechos Humanos (pag. 70)	Aunque el riesgo en materia de vulneración de los DDHH existente en las actividades propias de la Compañía es reducido, sí existe un riesgo asociado en la cadena de suministro de la compañía. Durante el 2023 no ha habido ninguna demanda de vulneración de derechos humanos ni fundamentales a dicha sociedad.
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos;	Sí		406-1	Derechos Humanos (pág. 70)	
	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.70)	
	La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación;	Sí		103 Enfoque de gestión de No discriminación 406-1	Derechos Humanos (pág. 70)	
	La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;	Sí		409-1	Derechos Humanos (pág. 70)	
	La abolición efectiva del trabajo infantil.	Sí		408-1	Derechos Humanos (pág. 70)	
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno;	Sí	Robert Bosch España	103 Enfoque de gestión de Anticorrupción 102-16 / 102-17	Lucha contra la corrupción y el soborno (pág. 73-74)	

	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales,	Sí			Lucha contra la corrupción y el soborno (pág. 77)	
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	Sí	Robert Bosch España	413-1	Lucha contra la corrupción y el soborno (pág. 78)	
Sociedad	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible					
	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local;	Sí	Robert Bosch España	103 Enfoque de gestión de Comunidades locales e Impactos económicos indirectos 203-1 / 413-1	General (pág. 6-9)	
	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio;	Sí			General (pág. 6-9)	
	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;	Sí		102-43	General (pág. 6-9)	
	Las acciones de asociación o patrocinio.	Sí		102-12 / 102-13	Empleo (pág. 56-57)	
	Subcontratación y proveedores					
	La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental;	Sí	Robert Bosch España	103 Enfoque de gestión de Prácticas de adquisición 102-9	Lucha contra la corrupción y el soborno (pág. 76-78)	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	Sí			General (pág. 11-12)	
	Consumidores					
	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores;	Sí	Robert Bosch España	103 Enfoque de gestión de Seguridad y Salud de los clientes, Marketing y etiquetado y Privacidad del cliente	Lucha contra la corrupción y el soborno (pág. 70-73)	
Sociedad	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	Sí			Sociedad (pág. 91-92)	
	Información fiscal					
	Beneficios obtenidos país por país Impuestos sobre beneficios pagados	Sí	Robert Bosch España	103 Enfoque de gestión de Desempeño económico	Sociedad (pág. 92)	
	Subvenciones públicas recibidas	Sí	Robert Bosch España	201-4	Sociedad (pág. 91)	