

# ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

## 1 General

### 1.1 Ámbito Global

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

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

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

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

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

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

### 1.2 Modelo de Negocio

#### 1.2.1. Antecedentes de RBEM

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

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

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

### **1.2.2. Actualidad RBEM**

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

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

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

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

A 31 de diciembre de 2025, el accionista único de RBEM era Robert Bosch España, S.L.U.

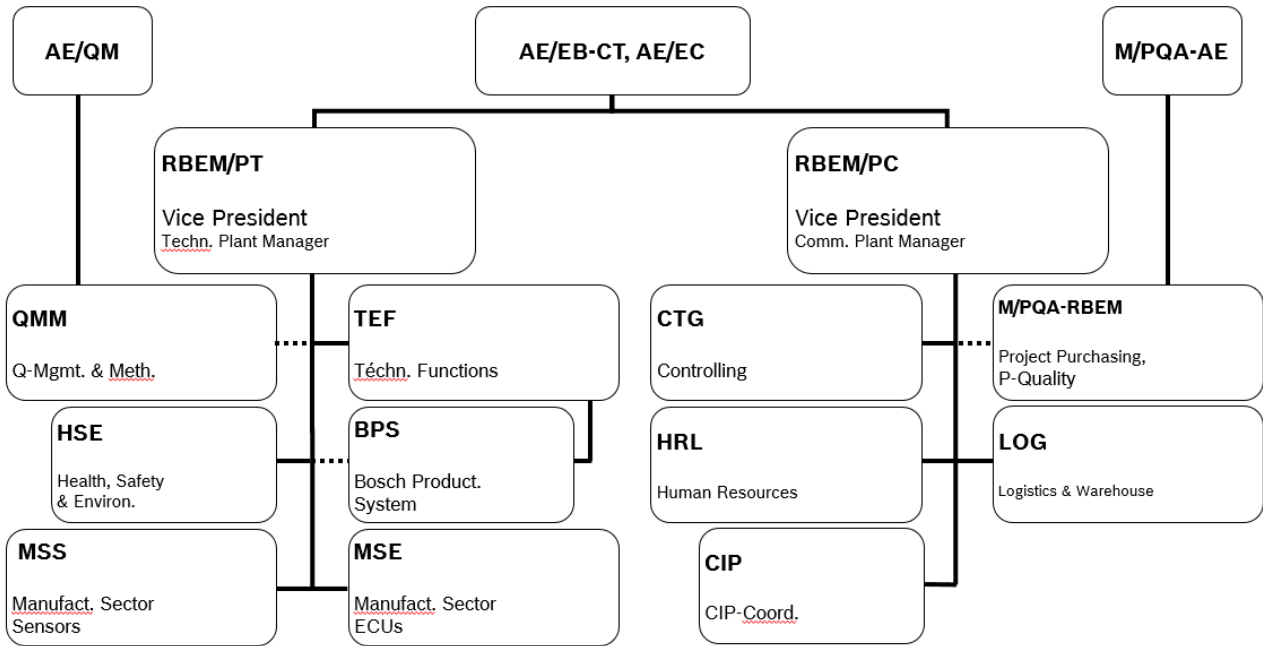
### **1.2.3 Sistemas de Montaje y Máquinas Especiales (“BMG”)**

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

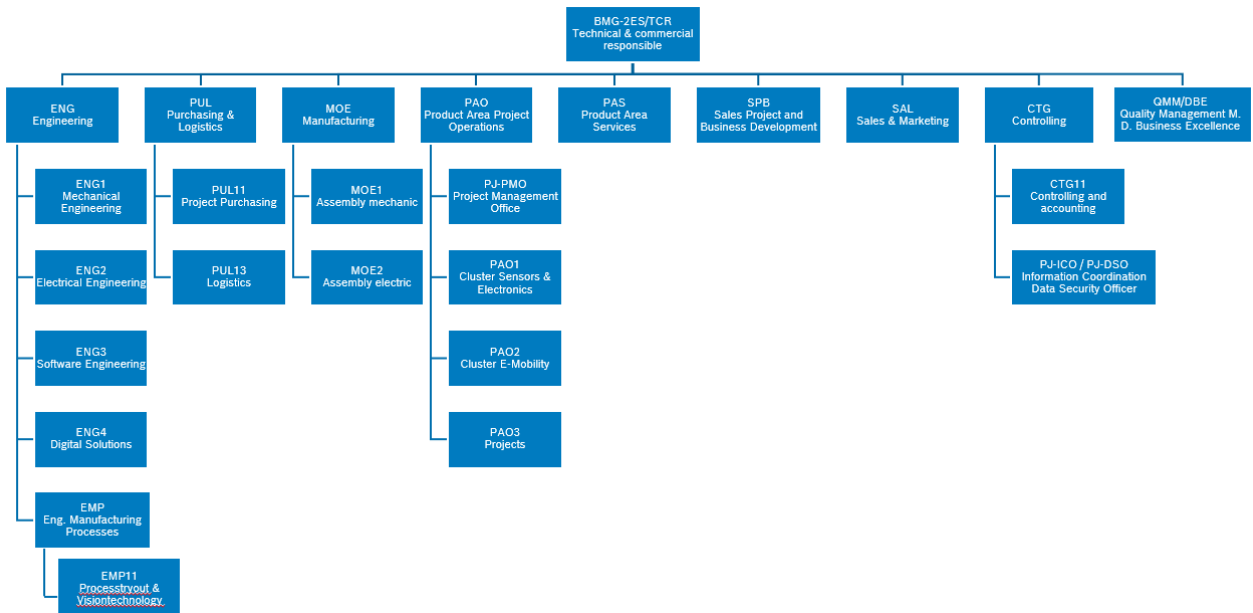
### 1.2.4 Organización y estructura de RBEM:

La siguiente ilustración muestra una representación del organigrama funcional de RBEM vigente durante el ejercicio fiscal 2025:

Organigrama funcional de RBEM-AE – Ejercicio 2025



Organigrama funcional de RBEM-BMG – Ejercicio 2025



### **1.2.5 Entorno de mercado**

#### **División ME:**

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

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

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

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

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

#### **BMG:**

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

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

### **1.2.6 Estrategia de negocio**

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

#### **Proporcionar soluciones**

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

### **Ampliar los límites**

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

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

### **Aprovechar los puntos fuertes**

Estar donde están los clientes.

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

### **Alcanzar el éxito**

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

### **Ir un paso por delante**

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

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

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

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

### **1.3 El Grupo Bosch en la actualidad**

#### **1.3.1 Estrategia y Gestión**

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

El Grupo Bosch es un proveedor líder mundial de tecnología y servicios. Cuenta con aproximadamente 413.000 empleados en todo el mundo (a 31 de diciembre de 2025). En 2025, la compañía generó ingresos por ventas de 91.000 millones de euros. Sus operaciones se dividen en cuatro sectores de negocio: Movilidad, Tecnología Industrial, Bienes de Consumo y Energía y Tecnología para Edificios. Con sus actividades comerciales, la compañía busca utilizar la tecnología para contribuir a la configuración de tendencias globales como la inteligencia artificial, la digitalización, la electrificación y la automatización. La amplia diversificación en industrias y regiones fortalece la capacidad de innovación y la solidez de Bosch. Bosch utiliza su probada experiencia en hardware y software, así como en servicios, para ofrecer a sus clientes soluciones integrales desde una única fuente. Al mismo tiempo, Bosch utiliza su experiencia en áreas como la conectividad y la inteligencia artificial para desarrollar y fabricar productos inteligentes, fáciles de usar y sostenibles

#### **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"

El Grupo Bosch incluye a Robert Bosch GmbH y sus aproximadamente 500 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.

[Representación de los ODS]

Con tecnología «Inventada para la vida», Bosch busca contribuir a mejorar la calidad de vida y conservar los recursos naturales. El Grupo Bosch está formado por Robert Bosch GmbH y sus aproximadamente 500 filiales y empresas regionales en más de 60 países. Incluyendo socios de ventas y servicio, la red global de fabricación, ingeniería y ventas de Bosch abarca prácticamente

todos los países del mundo. La base del crecimiento futuro reside en la capacidad de innovación de la empresa. Bosch emplea a cerca de 82.000 personas en investigación y desarrollo a nivel mundial. Encontrará más información sobre investigación y desarrollo en Bosch en línea y en el informe anual de 2025, página 67 y siguientes. La empresa fue fundada en Stuttgart en 1886 por Robert Bosch (1861-1942) como «Taller de Mecánica de Precisión e Ingeniería Eléctrica». La estructura de propiedad especial de Robert Bosch GmbH garantiza la independencia empresarial del Grupo Bosch, lo que le permite planificar a largo plazo y realizar importantes inversiones iniciales para asegurar su futuro. El 94 % del capital social de Robert Bosch GmbH pertenece a Robert Bosch Stiftung GmbH, una fundación benéfica. El resto de las acciones son propiedad de Robert Bosch GmbH y de una empresa perteneciente a la familia Bosch. La mayoría de los derechos de voto corresponden a Robert Bosch Industrietreuhand KG, cuya misión es garantizar la continuidad de la empresa a largo plazo y, en particular, su independencia financiera, de acuerdo con el testamento de su fundador, Robert Bosch. En el informe anual actual se incluye información más detallada sobre la organización del Grupo Bosch, las actividades de sus sectores y la situación económica de la empresa.

### **1.3.3 Gestión de la Sostenibilidad**

Para nosotros, la sostenibilidad significa lograr un equilibrio entre las dimensiones económica, ambiental y social de nuestras operaciones, como parte de una gobernanza corporativa responsable. Nuestras actividades de sostenibilidad abarcan toda la cadena de valor, desde la adquisición de materiales y bienes, pasando por la producción en las plantas de Bosch, hasta la fase de uso del producto y más allá (el final de su vida útil).

El reglamento interno define los principios y requisitos de sostenibilidad y EHS (Medio Ambiente, Salud y Seguridad) en el Grupo Bosch, y especifica la organización y las responsabilidades. El consejo de administración de Robert Bosch GmbH es responsable de la sostenibilidad y el EHS, y establece los objetivos corporativos correspondientes. Designa a uno de sus miembros para que desempeñe las funciones organizativas y de supervisión pertinentes. Los acuerdos sobre objetivos y las revisiones de gestión en materia de sostenibilidad son responsabilidad del presidente del consejo de administración y del miembro del consejo responsable de sostenibilidad. En caso necesario, se presentan temas específicos al consejo de administración para su información o aprobación; el comité de auditoría recibe información sobre sostenibilidad y EHS al menos una vez al año. Para obtener información sobre el consejo de administración y el consejo de supervisión de Robert Bosch GmbH, consulte el informe anual de 2025.

En Bosch, el máximo comité técnico de sostenibilidad es el Consejo de Sostenibilidad Corporativa (CSB), bajo la dirección del presidente del Consejo de Administración de Robert Bosch GmbH y del miembro del Consejo responsable de sostenibilidad. El departamento corporativo de Sostenibilidad y Medio Ambiente, Salud y Seguridad (EHS) se encarga de la gestión organizativa y funcional del CSB, que se reúne dos veces al año. Los miembros del CSB son el director financiero del Grupo Bosch, el miembro del Consejo responsable del sector de negocio de Movilidad y los responsables de los departamentos corporativos correspondientes: Investigación e Ingeniería Avanzada, Compras y Logística, Inmobiliario, Recursos Humanos, Asesoría Jurídica, Cumplimiento Normativo, Finanzas, así como Comunicación Corporativa y Asuntos Gubernamentales. El CSB también incluye a la alta dirección de las distintas divisiones y a la dirección de las regiones. Se incorporan otros miembros cuando es necesario. Las principales funciones del CSB son definir la estrategia y los objetivos de sostenibilidad del Grupo Bosch, adoptar actividades de sostenibilidad y tomar decisiones en caso de objetivos contrapuestos. El CSB también supervisa la implementación de la estrategia y las actividades de sostenibilidad, realiza un seguimiento del cumplimiento de los

objetivos y coordina los documentos de posición del Grupo sobre temas de sostenibilidad. La gestión de la sostenibilidad del Grupo Bosch abarca toda la cadena de valor y cubre todos los aspectos relevantes para Bosch, así como los impactos, riesgos y oportunidades subyacentes. Se define mediante un proceso central basado en las definiciones de procesos estándar ISO, en particular la ISO 31000. Este proceso se fundamenta en el ciclo PDCA para la mejora continua.

### 1.3.4 Análisis de Materialidad

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

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

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

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

En el marco de nuestro análisis de doble materialidad, hemos identificado en 2025 los temas de sostenibilidad que pueden tener un impacto significativo en nuestro negocio, así como en las personas y el medio ambiente. Con este enfoque, seguimos los requisitos de la Directiva de Reporte de Sostenibilidad Corporativa (CSRD) y los estándares europeos de reporte de sostenibilidad (ESRS) asociados. La evaluación abarca las actividades globales y toda la cadena de valor de Bosch. El análisis considera los resultados de nuestros procedimientos de debida diligencia establecidos, así como el intercambio con nuestras partes interesadas.

### Resultados del análisis de doble materialidad

#### Resultados del análisis de doble materialidad



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

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

### 1.3.5 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 CO<sub>2</sub> 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

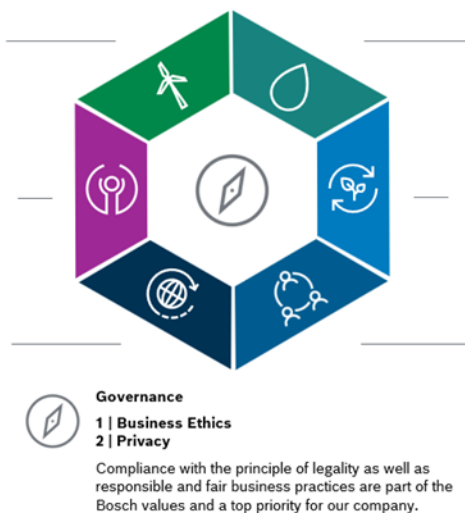
- 1 | Occupational health and safety
- 2 | Pollution and substances of concern

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 CO<sub>2</sub> 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 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 para ayudar a organizaciones y personas sobre el terreno, especialmente cuando las zonas de influencia cercanas a las instalaciones de Bosch se ven afectadas. Nuestra responsabilidad social, a través de donaciones, es gestionada por las unidades operativas en los países correspondientes. Durante el ejercicio, el Grupo Bosch donó 24,5 millones de euros a nivel mundial (25,8 millones de euros el año anterior) a causas benéficas, incluyendo donaciones en especie. La normativa interna de la empresa establece los principios, criterios de evaluación y responsabilidades correspondientes. En función del importe, la dirección de las unidades operativas o los miembros del consejo de administración de Robert Bosch GmbH deciden cómo se deben invertir los fondos recaudados. Todas las donaciones deben documentarse por escrito. Además, los

responsables mantienen un registro anual de donaciones, accesible para fines de auditoría. Este registro debe indicar, como mínimo, el grupo de beneficiarios y el importe de la donación, junto con los motivos de la misma y la fecha de recepción de la confirmación.

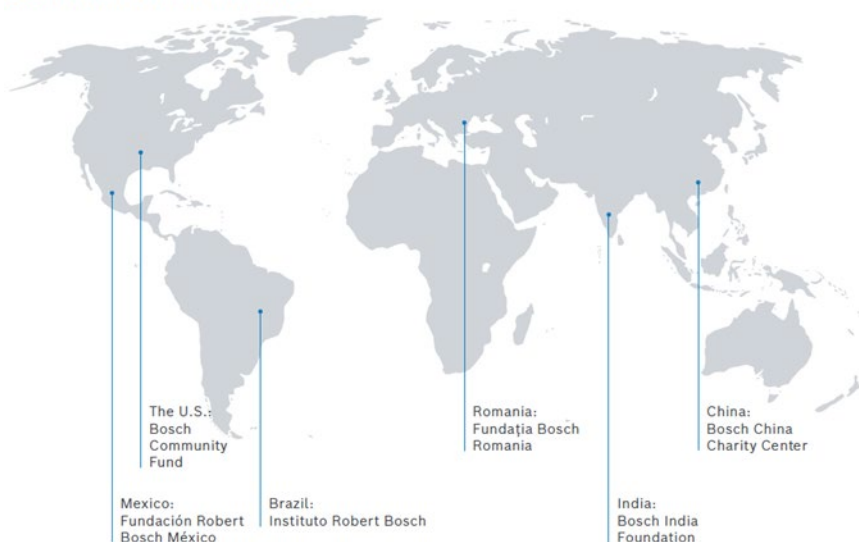
Bosch no solo participa activamente en el ámbito financiero en muchas de sus sedes, sino también a través del voluntariado de sus empleados locales. En algunos países, existen organizaciones sin ánimo de lucro dedicadas a la responsabilidad social corporativa. Estas organizaciones suelen operar en las proximidades de las sedes de la empresa y se centran en prioridades específicas de 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]

G 06

#### Bosch's non-profit institutions



## 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 2025, iniciamos las medidas correspondientes. 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. En 2025, hemos desarrollado y digitalizado aún más nuestro enfoque técnico y sustancial. Además, realizamos análisis más profundos en regiones y filiales seleccionadas.

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 2025 contamos con una nueva solución de TI. 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 2025, revisamos completamente nuestro 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 han tomado conocimiento del documento. Además de la versión completa, también hay una versión resumida que engloba 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 entraron en vigor en 2025 y han estado acompañadas de formaciones correspondientes; en España, la nueva directriz sobre anticorrupción se dará a conocer en el primer trimestre de 2026.

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 han completado 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.

Durante el año 2025, hemos actualizado siete medidas de formación esenciales en Compliance en el marco de nuestro compromiso inquebrantable con la ética y la transparencia. Entre ellas, destacan las relacionadas con el nuevo Código de Conducta, la prevención general de la corrupción, el blanqueo de capitales, el derecho de la competencia, el compliance de producto, y el derecho a la exportación 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 los 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. Durante 2025, se realizaron diversas campañas corporativas, como la del nuevo Código de Conducta, el Día Internacional del Informante (en junio) y el Día Internacional de Lucha contra la Corrupción (en diciembre). A través de estas iniciativas, se transmitió información adicional sobre temas específicos, poniendo un énfasis particular en nuestro sistema de información.

En 2025, se registraron 1.942 inquietudes a través de los sistemas de información (año anterior: 1.910). 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.

### **Protocolo frente a situaciones de acoso**

Todos los trabajadores/as del Grupo Bosch en España tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios que garantice tanto su dignidad como su integridad física y moral. La responsabilidad de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos fundamentales de quienes lo integran es de todos, empresa, trabajadores/as y representantes de los trabajadores/as y, en consecuencia, todos deben contribuir a erradicar las conductas que puedan ser constitutivas de alguna de las formas de acoso que en este documento se describen. Este protocolo de actuación pretende ser una herramienta útil, preventiva y correctiva del acoso moral y con este objeto se establecen a continuación los principios y fases del procedimiento de actuación frente a este tipo de situaciones.

**MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL** Con el objeto de prevenir el acoso moral se establecerán las siguientes medidas: - Difusión a toda la plantilla y al personal de nuevo ingreso del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso. - Promoción de un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. - Información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la Empresa y sobre las conductas no admitidas.

**PRINCIPIOS Y OBJETIVO** El procedimiento debe desarrollarse bajo los principios de objetividad, confidencialidad, rapidez, contradicción, imparcialidad y respeto a la intimidad y dignidad de la persona denunciante y denunciada. El objetivo del procedimiento es recabar la máxima información respecto de los hechos que se presume podrían ser constitutivos de una situación de acoso moral, mediante la averiguación y constatación de los mismos, con el fin de depurar aquellas eventuales responsabilidades que, en su caso, procedan.

**CONCEPTOS** Acoso Moral Constituye acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga

directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral del trabajador/a en sus funciones laborales diarias.

Atendiendo a la posición que ocupan las personas afectadas podemos diferenciar tres tipos de acoso: Descendente: es aquél que provoca el o la superior jerárquico/a. Ascendente: el que se provoca al o a la superior jerárquico/a. Horizontal: el que se produce al mismo nivel jerárquico.

## FASES DEL PROCEDIMIENTO

I.- DENUNCIA El procedimiento formal se iniciará con la presentación de una denuncia por parte del trabajador/a que esté siendo objeto de acoso en la que deberá constar una descripción, lo más detallada posible, de los hechos supuestamente constitutivos de acoso en alguna de las formas descritas en este documento. La denuncia se podrá dirigir: - Al/La responsable de Compliance del Grupo Bosch en España (Compliance Officer) a través del correo electrónico:

Compliance.Officer@es.bosch.com, de forma telefónica en el número: 91 327 96 07 o a través de la Intranet: <https://www.bkms-system.net/bkwebanon/report/clientInfo?cin=18RB2> - Al responsable de Recursos Humanos de la sociedad - A un miembro del Comité de Empresa o delegado de personal. En todo caso, cualquiera de estas personas que reciba una denuncia de acoso deberá informar al/la Compliance Officer conforme a lo establecido en la normativa interna del Grupo Bosch. Igualmente, si el servicio de prevención de riesgos laborales tuviera indicios de una situación de posible acoso moral deberá dar traslado de forma confidencial al/la Compliance Officer para que se pueda investigar debidamente. El/La Compliance informará a la Dirección de RR.HH. del Grupo o de la sociedad de que se trate una vez que se proceda a la apertura del caso. La denuncia deberá contener, como mínimo, la siguiente información: - Identificación de la persona que denuncia y datos para contactar con la misma. - Identificación del/la presunto/a acosador/a. - Identificación de la víctima. - Descripción cronológica y detallada de los hechos. - Identificación de posibles testigos. - Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente. - Firma del/la denunciante.

La persona que presente una denuncia recibirá un documento acreditativo de haber presentado la misma indicando la fecha y el número de caso asignado. El/La Compliance Officer podrá iniciar una investigación de oficio cuando tenga conocimiento de la existencia de un posible caso de acoso.

II.- INSTRUCCIÓN La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de una investigación formal (caso), cuyo instructor/a será el Compliance Officer o la persona que éste designe (miembro del departamento de HR o experto externo). Se informará por escrito a las personas implicadas en la instrucción (denunciante, denunciada y testigos) de su derecho a estar acompañadas durante su comparecencia por una persona de la RLT de las designadas por el Comité de Empresa para este fin. El/la instructor/a no podrá tener relación de dependencia directa o parentesco con ninguna de las partes. El caso estará encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes que el/la instructor/a considere necesarios y practicándose cuantas diligencias se estimen oportunas a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos. La intervención, en su caso, de los posibles testigos, así como de todos los actuantes en el procedimiento deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Se observará, asimismo, el debido respeto tanto de la persona que ha presentado la denuncia, como de la persona objeto de la

misma. La fase de instrucción se prolongará por el tiempo estrictamente necesario, procurando que no supere los 30 días naturales, salvo casos excepcionales. Durante la fase de instrucción, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso, el/la instructor/a podrá proponer al responsable de RRHH la adopción de medidas cautelares si fuera necesario sin menoscabo de las condiciones laborales del/los afectados.

III.- RESOLUCIÓN En el plazo de 10 días naturales desde la finalización de la fase de instrucción, se resolverá el caso, elaborándose un Informe que recogerá los hechos constatados y la valoración de los mismos, concluyendo si se considera constatada o no la existencia de acoso sexual, moral o por razón de sexo. En concreto, el informe deberá incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas
- Enumeración de los hechos probados
- Valoración final sobre la existencia o no de acoso
- Propuestas de medidas
- Firma del/la instructor/a

Una vez finalizado el caso, se notificará a la persona denunciante y denunciada y al responsable de RR.HH de la sociedad, el resultado del mismo en el plazo máximo de 10 días. En todo caso, si la Representación Legal de los Trabajadores no ha participado en ninguna fase del proceso, se hará constar esta circunstancia en el informe de conclusiones. El caso podrá concluir: - constatando la existencia de acoso: en este caso, la persona responsable del acoso podrá ser sancionada por la comisión de una falta muy grave, con alguna de las sanciones previstas en el ET, convenio colectivo de aplicación o el reglamento de régimen interior para las faltas muy graves - constatando la inexistencia de indicios de acoso pero sí de la comisión de otro tipo de falta laboral o la existencia de un conflicto personal relevante: en este caso, se dará traslado a la dirección de RR.HH al objeto de que adopten las medidas que correspondan - constatando la inexistencia de indicio alguno susceptible de ser considerado como un acoso: en este caso, se archivará el caso. Ninguna persona que denuncie, participe, colabore o testifique en la instrucción de una denuncia podrá sufrir represalias por este motivo. No obstante, atendiendo a las circunstancias concurrentes, se podrán adoptar medidas disciplinarias contra el trabajador/a denunciante si durante la instrucción se hubiera puesto de manifiesto que actuó con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar. A estos efectos, se considerará como falta muy grave la denuncia falsa de acoso pudiendo sancionarse según lo dispuesto en el artículo 188.c) del Reglamento de Régimen Interior o en el artículo que corresponda a las sanciones aplicables a las faltas muy graves en el convenio colectivo de aplicación. En caso de sanción en cualquiera de los supuestos se seguirán los trámites y garantías previstos en la legislación laboral. El Comité de Seguridad y Salud será informado anualmente del número de denuncias presentadas, así como del resultado de las investigaciones llevadas a cabo pudiendo

### **1.5 Representación de intereses políticos**

Como empresa tecnológica de alcance mundial, nos sentimos responsables de aportar nuestro conocimiento técnico para el bienestar de la sociedad y de mostrar soluciones concretas para los desafíos sociales actuales. En este contexto, participamos en el proceso de formación de opinión política, por ejemplo, en asociaciones y en diversos foros sociales. Este compromiso está

respaldado por nuestra aspiración de "Innovación para tu vida". En el Informe de Sostenibilidad 2024 encontrará información sobre los principales temas y actividades de la representación de intereses políticos.

## 1.6 Organización y regulaciones

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 ONGs 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.

## 1.7 Transparencia como principio

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

## 1.8 A Simple Vista

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

Registro de Lobby de Alemania:

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

Registro de Transparencia de la UE:

- Robert Bosch GmbH: 8999533555-91
- Bosch Thermotechnology GmbH: 269619148071-01
- BSH Hausgeräte GmbH: 416456120129-02
- Robert Bosch Power Tools GmbH: 040608651605-09

Divulgación de Lobby en EE. UU.:

Bosch está registrada en los registros de transparencia pertinentes con los siguientes números de identificación:

- German Lobby Registry
- Robert Bosch LLC: Senate ID# 40008054-12; House ID# 401320000
- Robert Bosch GmbH: R000999
- Bosch Thermotechnik GmbH: R003224
- Bosch Healthcare Solutions GmbH: R004462
- EU Transparency Register
- Robert Bosch GmbH: 8999533555-91
- Robert Bosch Power Tools GmbH: 040608651605-09
- Bosch Thermotechnology GmbH: 269619148071-01
- BSH Hausgeräte GmbH: 416456120129-02
- USA Lobbying Disclosure
- Robert Bosch LLC: Senate ID# 40008054-12;
- House ID# 401320000

### **1.9 Reglas transparentes en el entorno político**

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

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

Desde 2021, en Alemania no realizamos más donaciones a partidos políticos, sino que participamos en foros de diálogo económico de los partidos CDU, CSU, SPD, FDP y Bündnis 90/Die Grünen. Con estas membresías, buscamos un apoyo financiero continuo adecuado y un intercambio de contenido valioso para todas las partes involucradas. Para donaciones fuera de Alemania, las organizaciones regionales son responsables, pero las donaciones a partidos deben ser presentadas para decisión al presidente de la dirección de Robert Bosch GmbH. En 2025 y 2024, no se presentaron solicitudes correspondientes a él.

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

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

Tipo	Descripción	Relación materialidad	Probabilidad	Tempo ralidad	Medidas para mitigar el riesgo
<b>Riesgos del entorno</b>	RBEM opera en un entorno de alta competitividad industrial; de no competir satisfactoriamente, se producirían consecuencias adversas para el negocio.	Industria 4.0, Captación de perfiles especialistas en nuevas tecnologías, Innovación y sugerencias	Alta	Medio Plazo	El Grupo Bosch invierte en investigación y desarrollo con el fin de poder competir en este entorno.  La apuesta por la innovación, así como el aseguramiento del know-how a través de la formación y la contratación de profesionales deben ser una estrategia permanente para el aseguramiento de la competitividad, así como el control de costes especialmente los fijos y la búsqueda constante de mejoras de productividad.
	La propiedad industrial es un activo clave para RBEM. Una eficaz protección de la misma es crítica a la hora de asegurar un retorno razonable de la inversión en I+D.	Seguridad y protección de datos, Compliance e integridad, Industria 4.0, Innovación y sugerencias	Baja	Largo Plazo	El Grupo Bosch cuenta con una rigurosa política de patentes y con un sistema para la gestión del ciclo de vida de las patentes, con departamentos de patentes que revisan regularmente la situación de las patentes en coordinación con el departamento de asuntos regulatorios. Asimismo se vigila la posible infracción de las mismas por parte de otras compañías, de forma que si fuera necesario se iniciasen acciones legales.
	El sector componentes para la industria del automóvil es un sector altamente regulado. Se regulan los requisitos relativos a la fabricación del producto, la validación técnica de los estándares de producción, e incluso se regula la comercialización del mismo. Estas exigencias se están incrementando en los últimos tiempos y se espera continúe esta tendencia.	Calidad, Compliance e integridad, Industria 4.0, Innovación y sugerencias	Alta	Medio Plazo	El Grupo, para contrarrestar el riesgo procedente de continuos y nuevos requisitos legales y regulatorios, toma sus decisiones y diseña los procesos de negocio, basándose en un exhaustivo análisis de estas materias proporcionado por los propios expertos internos del Grupo.

	Presión en los precios de los productos. Una vez comercializados, éstos se pueden ver afectados por la entrada de nuevos competidores.	Industria 4.0, Calidad	Alta	Medio Plazo	El Grupo mantiene el compromiso de inversión en investigación y desarrollo de manera que nuevos productos entren en la cartera del Grupo y supongan un reemplazo de los existentes, así como búsqueda continua de mejoras de productividad que permitan una mejor posición competitiva.
<b>Riesgos operativos</b>	Precios de materiales y servicios. Las desviaciones en los precios de sus valores esperados, así como una estrategia de la organización para la compra de materiales, suministros y servicios, exponen a la organización a costes de producción excesivos o pérdidas por mantenerlos en inventarios.	Desarrollo colaboradores, Industria 4.0	Media	Corto Plazo	El Grupo Bosch realiza una gestión de revisión continua y centralizada de precios y calidades de suministros dirigida a garantizar costes competitivos y sinergias a partir de volúmenes globales.
	El no proveer de un ambiente de trabajo seguro para los trabajadores expondría al grupo a importantes costes humanos y económicos.	Seguridad en el puesto de trabajo	Baja	Corto Plazo	El Grupo ha implantado el Sistema de Prevención de Riesgos Laborales, sobre el que se realizan auditorías periódicas de cumplimiento de sus normas. La Sociedad tiene contratados seguros de accidentes y responsabilidad civil.
	Los riesgos ambientales pueden exponer a las compañías a pasivos potencialmente significativos. La mayor exposición es derivada de posibles reclamaciones de terceras partes por daños o perjuicios en las personas, propiedades o sobre el entorno, causados por contaminación de diversos tipos.	Eficiencia energética, Sostenibilidad, Consumo agua	Baja	Largo Plazo	RBEM cuenta las certificaciones y herramientas de gestión para el control sistemático del nivel de interacción de las actividades y procesos desarrollados por las compañías del entorno, con el objetivo de lograr mejoras en el desempeño ambiental y la minimización del impacto. La citada sistemática de gestión ambiental es anualmente auditada por empresas certificadoras independientes.

	<p>El grupo destina una cantidad sustancial de recursos a la investigación y desarrollo de nuevos productos. Como consecuencia de la duración del proceso de desarrollo, de los desafíos tecnológicos y de la intensa competencia, no se puede asegurar que todos los compuestos actualmente en desarrollo y los que se vayan a desarrollar en el futuro alcancen el mercado y logren el éxito comercial.</p>	<p>Industria 4.0, Calidad, Mejora continua, Innovación y sugerencias</p>	<p>Alta</p>	<p>Largo Plazo</p>	<p>Para asegurar al máximo posible el uso eficaz y eficiente de los recursos, el Grupo ha puesto en marcha una estructura de trabajo transversal entre los diferentes departamentos, grupos de trabajo por proyectos y sistemas de reporte para monitorizar internamente los proyectos de investigación y desarrollo.</p>
<p><b>Riesgos de información</b></p>	<p>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.</p>	<p>Seguridad y protección de datos, Innovación y sugerencias</p>	<p>Media</p>	<p>Corto Plazo</p>	<p>Existe una estructura funcional que permite establecer esos canales de información entre departamentos.</p>
	<p>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.</p>	<p>Seguridad y protección de datos, Innovación y sugerencias</p>	<p>Alta</p>	<p>Corto Plazo</p>	<p>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.</p>
	<p>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</p>	<p>Seguridad y protección de datos, Innovación y sugerencias</p>	<p>Alta</p>	<p>Largo Plazo</p>	<p>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</p>

	<p>de la organización, así como a la toma de las decisiones adecuadas.</p>			<p>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.</p>
<p><b>Riesgos financieros</b></p>	<p>Los riesgos financieros se encuentran descritos en los Estados Financieros.</p>			

## 1.11 KPIs de RBEM

Principales KPIs	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Número de empleados	1031	944
Emisiones de CO <sub>2</sub> (Alcance 1 y Alcance 2, “Market Based”)	921 ton CO <sub>2</sub>	1.209 ton CO <sub>2</sub>
Consumo energético	22.905 MWh	20.016 MWh

## 2 Medio ambiente

### 2.1 Política medioambiental y gestión ambiental

RBEM no ha recibido ninguna multa ni sanción significativa por incumplimiento medioambiental en 2025 así como en 2024.

Para el desarrollo de su actividad, RBEM consume electricidad procedente de un suministrador de energía externo. En consecuencia, la naturaleza industrial del proceso, la reducción del impacto medioambiental asociado al mismo se subraya como uno de los objetivos de la gestión.

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

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

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

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

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

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

- Aspectos medioambientales que estén contemplados en la legislación aplicable.
- Aspectos medioambientales, que sin estar contemplados en la legislación, puedan ser identificados a raíz del conocimiento adquirido sobre los procesos propios de la actividad y otros requisitos (necesidades/expectativas pertinentes. Se considerará una necesidad o expectativa como pertinente, cuando la propia organización decida aceptarla voluntariamente

(por ejemplo, por considerar que de no tenerlo en cuenta se puede generar un riesgo o por iniciativa voluntaria).


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

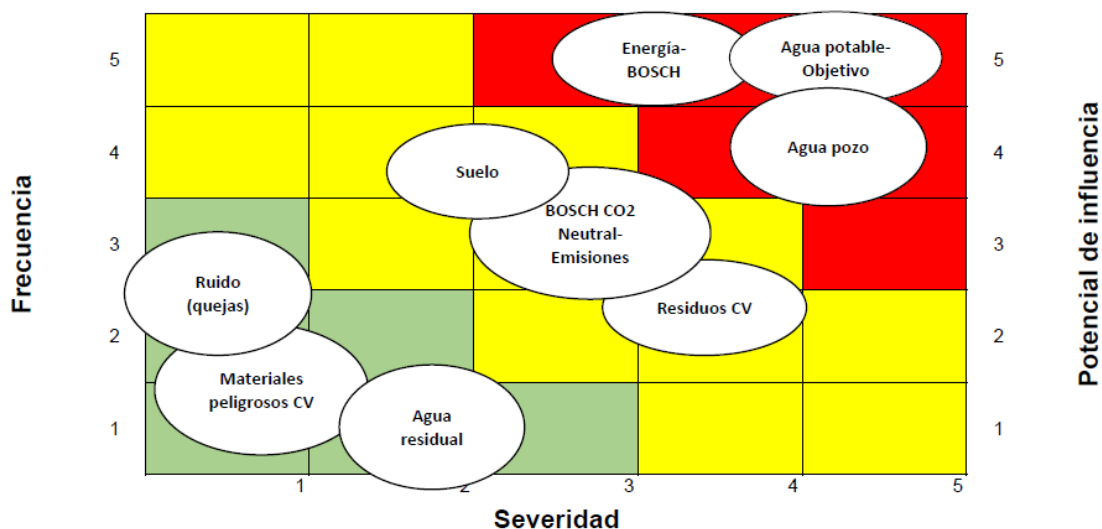
La valoración se realiza según los criterios indicados en el anexo 2 del procedimiento interno PI-MA04 “Identificación, evaluación y registro de aspectos medioambientales”.

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

Assessment criteria	Definition
Frequency / Occurrence:	<ul style="list-style-type: none"> <li>1: if the environmental effect is RARE, several cases per year</li> <li>2: if the environmental effect occurs at RANDOM, few cases per month</li> <li>3: if the environmental effect is WEEKLY, once per week</li> <li>4: if the environmental effect is FREQUENT, once a day</li> <li>5: if the environmental effect is CONTINUOUS, several times a day / time all</li> </ul>
Severity (of impacts)	<ul style="list-style-type: none"> <li>1: if the effect is INSIGNIFICANT, has no effect on the environment</li> <li>2: if the effect is WEAK, has minimal effect on the environment</li> <li>3: if the environmental effect is MODERATELY SIGNIFICANT with reversible effect on the environment (e.g. Shall not exceed the limit values)</li> <li>4: if the environmental effect is SIGNIFICANT, with significant effect on the environment (e.g. Limit values are exceeded)</li> <li>5: if the environmental effect is SERIOUS, lasting damage to the environment / endangering human health</li> </ul>
Potential influence:	<ul style="list-style-type: none"> <li>1: NO potential influence, occurrence is externally guided</li> <li>2: LOW potential influence</li> <li>3: MEDIUM potential influence</li> <li>4: PARTIALLY high influence</li> <li>5: HIGH potential influence</li> </ul>

La prioridad de cada aspecto ambiental para el año 2025, se puede ver en el cuadro adjunto siguiente:

	<b>Evaluación aspectos ambientales - Prioridad de actuación</b>	Revisión: 14/02/2024
---	---	-------------------------



- Escala:**
- Prioridad 1** para el establecimiento de objetivos-
  - Prioridad 2** para el establecimiento de objetivos-
  - Prioridad 3** para el establecimiento de objetivos-

De esta manera, se definen los objetivos medioambientales para el año 2025, que se pueden ver en el cuadro adjunto siguiente (Objetivos mancomunados RBEM-RBES, al tratarse del mismo centro de trabajo):

Objetivos y programa en medio ambiente		Responsable		Planificación		Cumplimiento	
		WIPlan	Real.	Coste	Fecha	Coste	Estado
<b>1. Reducción del consumo energético / Reducción emisiones a la atmósfera</b>							
Energía (suministro exterior)	1	Objetivo ME 2025: Implementación medidas/proyectos de reducción de energía en valor total de 634 MWh durante 2025.	FCM	FCM	ver punto 1.x	di-25	<p>Objetivo ME 2025: 634 Mwh (representa un 8% sobre el consumo total anual 20.900 Mwh)</p> <p>CF 2025: 1.803,2 Mwh</p>
Energía (suministro exterior)	1.1	Continuación actividades encaminadas a la eficiencia energética iniciadas en 2020: Grupo Trabajo ahorro de energía en líneas de producción: - Cambio sistema de humidación en Md150P2 y Md120 (Ahorro 525 Mwh) - Bombas de vacío en US55 (Ahorro 100Mwh) - Instalación de bombas de calor Md210. (Ahorro previsto de 698 MWh) - Instalación bombas de calor Md155 (Ahorro 300 Mwh) - Reparación aire comprimido Md150P3 - Sustitución alumbrado led (resto de COG)/Punto Igado con 1.2 siguiente	FCM, M&S	FCM	ple define	di-25	<p>Nuevos proyectos 2025: (Ahorros anuales)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cambio sistema de humidación en Md150P2 (117 Mwh) -&gt; Instalado en Abril</li> <li>- Cambio sistema de humidación en Md120 (262 Mwh) -&gt; Instalado en marzo</li> <li>- Bombas de vacío en US56 (118 Mwh) -&gt; Instalado en mayo 2025</li> <li>- Instalación de bomba de calor Md210. (teórico 988 MWh) (Diferencia entre lo que ahorramos de gas y lo que vamos a consumir en electricidad) (Instalada en Junio. Hasta enero 2026 no se verán valores reales)</li> <li>- Instalación bombas de calor Md155 (teórico 458 MWh) (Diferencia entre lo que ahorramos de gas y lo que vamos a consumir en electricidad) (Previsto marzo 2026)</li> <li>- Reparación aire comprimido Md150P3 (82 Mwh) Realizado Junio 2025</li> <li>- Cambio luminarias led en comedor Md228 (24 Mwh) -&gt; Realizado en marzo 2025</li> <li>- Reducción temperatura clima en CPD (57 Mwh) -&gt; realizado en Febrero 2025</li> <li>- Faro climatización en áreas de producción (124 Mwh) y oficinas (78 Mwh) realizado en periodo estival</li> </ul>
	1.2	Proyecto SEES- Nueva plataforma de control de consumos eléctricos (instalaciones generales + Líneas de producción). Proyecto iniciado 2021. En 2025 se siguen añadiendo contadores	FCM	FCM		di-25	<p>On going</p> <p>Seguimos con IDBox. Depuración de fórmulas en IDBox</p>
	1.3	Mejoras significativas instalaciones 2025: - Instalación de bomba de calor Md210. (Ahorro previsto de 698 MWh)	FCM	FCM	Detalle en PG Energética	di-25	<p>Proyecto bomba de calor:</p> <p>Fase 1 (Md210, Md208, Md209; Md200; Md201 y Md225) Junio 2025</p> <p>Fase 2 (Md155P3, P4 y P5) Enero 2026</p>
	2	Contribución RBEM a objetivo global CO2 Neutral: 1. Realización de las medidas de eficiencia energética (1.1-1.3). 2. A través del pago de bonos como compensación a la emisiones no evitadas.	FCM	FCM		di-25	<p>En 08.2025 se compraron créditos de carbono para compensar 1600 toneladas de CO2</p>
<b>2. Consumo Agua</b>							
	1	Objetivo empresarial "Reducción consumo agua 25% respecto 2017 hasta 2025" (En Md-elt representa un valor objetivo 2025 de 30.000 m3. (41302 m3 en 2017). Medidas previstas 2025: - Sustitución de enfriadora y torre refrigeración de Md210, por bomba de calor. Ahorro previsto agua= 1000 m3/año.	FCM	FCM	Detalle en PG Energética	di-25	<p>Objetivo reducción consumo agua 25% respecto 2017 hasta 2025. (41.800 m3 en 2017). -&gt; 30975 m3 (Ahorro de 10.825 m3)</p> <p>IST ahorro real acumulado 2025 -&gt; 1.284 m3</p>
<b>3. Emergencias</b>							
	1	Realización ejercicio Plan de Emergencia (componente medioambiental).	FCM&B	FCM&B	---	31/06/2025	<p>Simulacro medioambiente en práctica de bomberos 23/06</p>

Objetivos y programa en medio ambiente		Responsable		Planificación		Cumplimentación	
		WI/Plan	Real.	Coste	Fecha	Coste	Estado
<b>4. Proveedores y contratistas</b>							
1	Involucrar contratistas en Sistema de gestión: Reunión anual coordinación con contratistas habituales de FCM	FCM	FCM	---	mar-25		 Reunión realizada el 30/01/2025
<b>5. Formación</b>							
1	Según plan de formación MA 2025 y plan de realización de campañas informativas MA	FCM-B	FCM-B	---	dic-25		 Campaña de ahorro de agua realizada en Julio.
<b>6. Sustancias peligrosas</b>							
1	Realización de todos los permisos de empleo de las sustancias peligrosas	TEF, MSG, MSE	TEF, MSG, MSE	---	dic-25		 Ok, según visto en auditorías AIP
2	Solicitar actualización HDS indicando el proveedor la necesaria adecuación al Reglamento (CE) 1907/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2006 (REACH) de los materiales que nos suministran.	ISP (Resp. material) HSE	ISP (Resp. material) HSE	---	dic-25		 Ok, según visto en auditorías AIP
3	Realizar las encuestas anuales del INE.	FCM-B	FCM-B	---	dic-25		 Realizadas en octubre
<b>7. Controles</b>							
1	Realizar análisis de autocontrol anual de aguas residuales y envío informe a Admin. conforme Autorización de vertido.	FCM	FCM	1500	nov-25		 realizada y enviada a la administración en mayo de 2025
2	Control mensual consumo agua de pozo en EMS/ Consumo agua pozo ajustado a autorización. Ahora el reporte se hace según año natural Enero a Diciembre. Límite según autorización: anual 3001 m3. Límite mensual 481 m3	FCM	FCM	---	dic-25		 On going (Año 2025 se comunica en enero 2026)
3	- Continuación acciones 2ª Fase Investigación Calidad del Suelo recibida M3 con controles del agua y gas del suelo - Ampliar investigación - Actualización situación a Consejería Medio Ambiente prevista para 1T2026	FCM	FCM	137000	dic-25		 On going 1ª campaña de muestreos realizada en Julio 2ª campaña realizada el 15/12
<b>8. Residuos</b>							
1	Cero Residuos a Vertedero // Residuos reciclables/residuos totales. Objetivo 99,73%. - Control correcta segregación fracciones residuos mediante seguimiento en auditorías SS, LPAe y spotcheck audita HSE, FCM. - Valoración posibles mejoras segregación-gestión. - Medida seguridad por MEI. Definir mínimo un proyecto de reducción de residuos y reportarlo en la lista central de MEI (Project list MEI-TEAMS Room)	FCM, HSE	FCM, HSE	---	dic-25		 IST 2025: 98,2 %

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

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

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

Para ello, la estrategia de RBEM consiste en invertir en tecnologías de generación bajas en carbono y aumentar el valor de la producción de energía libre en carbono, mediante instalaciones de generación de energía renovable.

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

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

- Mantener un control permanente del cumplimiento de la legislación vigente, así como de los acuerdos voluntarios adquiridos, y comprobar de manera periódica el comportamiento medioambiental y la seguridad en sus instalaciones, comunicando los resultados obtenidos.
- Establecer sistemas de gestión adecuados basados en la mejora continua, y orientados a la prevención de la contaminación.
- Utilizar sosteniblemente los recursos energéticos, hídricos y las materias primas, y medir y reducir el impacto ambiental mediante la aplicación de las mejores técnicas y prácticas disponibles.
- Proteger, conservar y fomentar la biodiversidad, los ecosistemas y sus servicios en las operaciones relaciones con su actividad, reducir al mínimo los impactos negativos y compensar los impactos residuales.
- Contribuir en la lucha frente al cambio climático a través de la descarbonización progresiva, fomentando el desarrollo de las energías renovables, la eficiencia energética y la aplicación de las nuevas tecnologías.
- Promover la sensibilización y concienciación respecto de la protección ambiental, realizando acciones de formación externa e interna y colaborando con las autoridades, las instituciones y las asociaciones ciudadanas de los entornos en los que desarrolla su actividad.
- Requerir a sus contratistas y proveedores la implantación de políticas medioambientales basadas en estos mismos principios.
- Se dispone de seguro de Responsabilidad Medioambiental y Responsabilidad Civil por Contaminación, suscrito con AIG para cubrir cualquier tipo de siniestro recogido dentro de la póliza con la compañía aseguradora.
- Para el año 2023 se dotó una provisión económica para el estudio de cargas contaminantes al terreno.

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

### **2.2.1 Organización y responsabilidades**

Las regulaciones internas de la empresa definen los principios y requisitos para la sostenibilidad y EHS (salud, seguridad y medio ambiente) en el Grupo Bosch y establecen la organización y las responsabilidades. La política de salud y protección ambiental se refleja en las directrices públicamente disponibles sobre salud y protección ambiental. Además, hemos formulado claramente nuestras expectativas hacia nuestros socios comerciales en los códigos correspondientes.

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

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

la energía: aquí, el 90% de los sistemas utilizados están certificados según la norma ISO 50001 (ver también T 04).

T 04

### Environmental and energy management systems

Bosch Group 2024

<b>Production locations and development locations<sup>6</sup></b>	<b>252</b>
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

<sup>6</sup> 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 CO<sub>2</sub> (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 CO<sub>2</sub> en todos sus más de 450 localizaciones en todo el mundo (alcance 1 y 2). La neutralidad de CO<sub>2</sub> 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 CO<sub>2</sub> restantes a través de medidas de compensación. En 2024, se compensaron emisiones restantes de aproximadamente 531.300 toneladas de CO<sub>2</sub> 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.

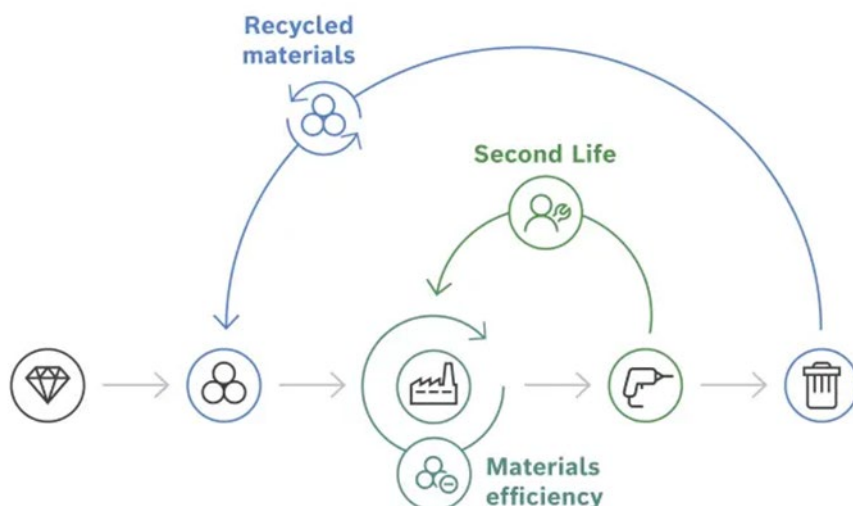
### 2.2.5 Economía circular

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 CO<sub>2</sub> 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 CO<sub>2</sub> (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



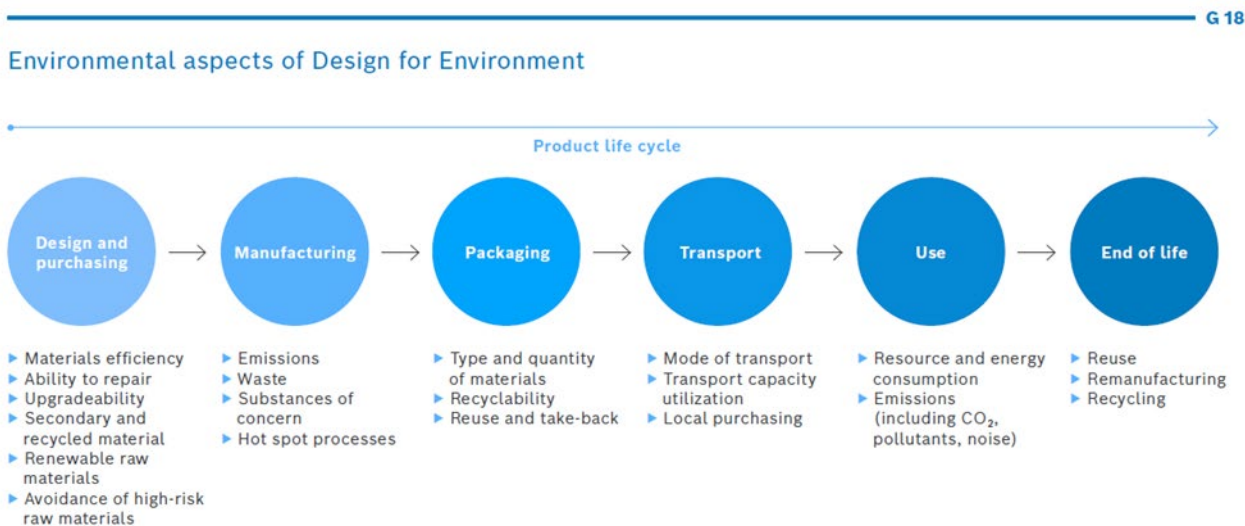
Al diseñar los flujos de materiales en el sentido de la economía circular, también influimos directamente en las emisiones de CO<sub>2</sub> correspondientes. Así, el uso mejorado de materiales y la utilización de reciclados, en general, conducen a una reducción del consumo de recursos y, por ende, a menores emisiones de CO<sub>2</sub>. En el reacondicionamiento o remanufactura de productos y piezas, el producto se restaura y solo se reemplazan las partes defectuosas. De este modo, se prolonga la vida útil del producto.

Las directrices de diseño y fabricación para el desarrollo de productos respetuosos con el medio ambiente (Design for Environment, DfE) están descritas en una norma interna. En un proyecto de investigación interdisciplinario y entre áreas de negocio, se desarrollarán estrategias concretas y

opciones de implementación para un desarrollo de productos más acorde con la economía circular, utilizando como ejemplo un grupo de productos hasta mediados de 2027.

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

[G 18 Aspectos ambientales en el Design for Environment]



## 2.3 Contaminación

### 2.3.1 Contaminación atmosférica

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

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

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

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

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

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

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

Se incluye la tabla con los resultados de las mediciones realizadas por mantenedor autorizado en las calderas en 2025:

Mediciones	Caldera 1		Caldera 2	
	CO	CO2	CO	CO2
30.01.25 Gas	22 ppm	9,70%	11 ppm	8,45%
30.01.25 Gasoleo	29 ppm	11,40%	37 ppm	12,10%
25.02.25 Gas	16 ppm	8,90%	19 ppm	9,80%
25.02.25 Gasoleo	22 ppm	11,30%	31 ppm	12,30%
25.03.25 Gas	18 ppm	9,50%	18 ppm	9,30%
25.03.25 Gasoleo	Sin mediciones. Avería en grupo bombas de gasoleo.			
22.04.25 Gas	19 ppm	9,20%	16 ppm	9,40%
22.04.25 Gasoleo	28 ppm	11,80%	35 ppm	12,20%
14.05.25 Gas	16 ppm	9,00%	16 ppm	9,10%
14.05.25 Gasoleo	23 ppm	11,20%	34 ppm	12,60%
27.11.25 Gas	16 ppm	8,90%	18 ppm	9,30%
27.11.25 Gasoleo	Sin mediciones. Avería en grupo bombas de gasoleo.			
17.12.25 Gas	30 ppm	8,70%	18 ppm	9,70%
17.12.25 Gasoleo	25 ppm	11,30%	59 ppm	12,50%

Para comparar con las mediciones de 2024, 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
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%

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

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

### 2.3.2 Contaminación acústica y lumínica

En el caso de contaminación acústica, se realizan mediciones perimetrales para asegurar que se cumplen los límites indicados en la Ordenanza Municipal. La última medición realizada a través de OCA, se hizo en octubre de 2022.

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

### 2.3.3 Contaminación suelos

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

## 2.4 Economía Circular y Prevención y Gestión de Residuos

### 2.4.1 Economía Circular

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

## 2.4.2 Residuos

La gestión de residuos en RBEM, se realiza según lo indicado en la norma interna NSPCO53 “Gestión de residuos”.

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

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

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

- Diseñar los procesos para evitar residuos.

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

La minimización de residuos y su reciclabilidad está recogida dentro del plan de medio ambiente del centro con un indicador para su seguimiento y control, que es el de Residuos reciclable/total residuos (en el caso de 2025 el objetivo era del 99,64% frente al 99,72% del 2024), mediante control de pesadas mensuales. (Ver tabla adjunta de seguimiento de 2025 y 2024).

<b>BOSCH Residuos reciclables % ( reciclables / total )</b>						748,137
Objetivo 2025 99,64						Acumulado
Residuos para reciclar o V. Energética	LER	Gestión	Generador	Grupos	734,691	
<b>Residuos peligrosos para reciclar o valoración energética</b>						<b>35,043</b>
RP nº 1 Aceite usado	12 01 02*	HPE	Reciclada	BMG y MSS	SAICA	6,127
RP nº 3 Disolventes no halogenados	14 05 03*	HPE	Reciclada	Limp. filtros hornos. Útiles. USS	SAICA	5,158
RP nº 5 Baterías de plomo	16 05 01*	HPE	Reciclada	MSS-MSE y MA/SEI3	Ecopilas	0,150
RP nº 9 Pilas alcalinas y salinas, nº 18 Pilas de botón	16 05 02 / 200 193*	HPE	Reciclada	General	Ecopilas	0,070
RP nº 19 Lodos (restos líquidos de envases contaminados)	18 01 13*	HPE	Reciclada	MSS y MSE	SAICA	1,618
RP nº 23 Aguas con Hidrocarburos	18 07 00*	HPE	Reciclada	BMG, MA-AS/TS y MSS-MS	SAICA	0,000
RP nº 13 Absorbentes de derrames	18 02 02*	HPE	Reciclada	BMG, MA-AS/TS y MSS-MS	SAICA	0,728
RP nº 24 Tubos fluorescentes	200 12 13* / 160 214*	HPE	Reciclada	General	Ambilamp	0,067
RP nº 29 Aerosoles vacíos	15 01 11*	HPE	Reciclada	KMF	SAICA	0,138
RP nº 33 Pintura en botes (botes de pintura al agua y lodos azules)	18 01 13*	HPE	Reciclada	USS, KMF	SAICA	3,151
RP nº 30 Residuos de estaño-plomo	18 04 01*	HPE	Reciclada	PAS, USS, SMD, KMF	CRM	1,278
RP nº 36 Residuos de estaño-plata	18 01 11*	HPE	Reciclada	PAS, USS, SMD, KMF	CRM	2,288
RP nº 2 Envases vacíos contaminados estaño-plomo-plata	15 01 11*	HPE	Reciclada	PAS, USS, SMD, KMF	CRM	0,356
RP nº 7 Reactivos de laboratorio	15 05 05*	HPE	V. Ener	PQA	SAICA	0,035
Nº 11 Sólidos inorgánicos (polvo de fibra de vidrio)	15 05 05*	HPE	V. Ener	PAS, USS, KMF	SAICA	5,241
RP nº 12 Envases vacíos valorizables	15 01 11*	HPE	V. Ener	USS	SAICA	8,638
<b>Residuos no peligrosos para reciclar o valoración energética</b>						<b>699,648</b>
Bandejas, blister y plásticos producción (PS/PP/ABS/Etc.....)	200129		Reciclada	PAS, USS, KMF	SAICA	184,740
Papel y cartón (75% RBEM, 5% RBIB, 20% ATMO)	20 01 01		Reciclada	General	SAICA	111,212
Madera	200138		Reciclada	LOG6 y ATMO	SAICA	48,156
Recortes de placas de circuito impreso (Residuo General 1)	16 02 16		Reciclada	PAS, USS, KMF	Arcediano	43,456
Placas de circuitos impresos PAS, USS	16 02 16		Reciclada	PAS, USS, SMD, KMF	Arcediano	3,996
Chatarra electrónica (pequeña electrónica y Ch. variada)	20 01 21* / 22* / 35* / 36* / 37*		Reciclada	RBEM	Ecopilas	0,000
Chatarra peso (500 kg/Ud.)	17 04 05		Reciclada	General	Lyra	66,488
Aluminio	17 04 02		Reciclada	BMG y MSS Mnto	Lyra	11,080
Recorte de Aluminio-Plata	17 04 02		Reciclada	PAS6	Lyra	21,720
Cobre	17 04 01		Reciclada	General	Lyra	3,386
Chatarra electrónica (Residuo General 2 pes, PAS, USS)	16 02 14-16		Reciclada	PAS, USS, KMF	Lyra	42,710
Envases reciclables del Auto. (contenedor amarillo 100kg de media)	20 03 01 / 07 02 13		Reciclada	General	SAICA	162,704
Restos (contenedor gris 82kg de media)	20 03 01		Reciclada	General	SAICA	
<b>Residuos para depósito</b>						<b>13,446</b>
<b>Residuos peligrosos para depósito</b>						
RP nº 32 Aguas ácidas o bases	18 01 05*	HPE	Depósito	USS (Útiles máquinas)	SAICA	5,336
RP nº 34 Aguas alcalinas (o solución)	11 01 07*	HPE	Depósito	PAS, USS	SAICA	8,110
<b>% Residuos Reciclables / Residuos Totales</b>						<b>98,2%</b>

Datos 2025 en toneladas

<b>Residuos reciclables % ( reciclables / total )</b>					
<b>Objetivo 2024 99,72</b>					<b>714.274</b>
					<b>Acum. 2024</b>
Residuos para reciclar o V. Energética	LER	Gestión	Generador	Contrata	713.441
<b>Residuos peligrosos para reciclar o valoración energética</b>					<b>23.478</b>
RP nº 1 Aceite usado	12 01 07	Reciclado	ATMD2, 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	ATMD2, 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
<b>Residuos no peligrosos para reciclar o valoración energética</b>					<b>689.963</b>
RP nº 11 Sólidos inorgánicos (polvo de fibra de vidrio)	101103 / 160303	V. Energ	PAS, USS, KMF	SAICA	4.403
Bandejas, blíster y plásticos producción (PS/PPI/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	Arcediano	25.532
Placas de circuitos impresos PAS, USS	160216	Reciclado	PAS, USS, SMD, KMF	Arcediano	1.448
Chatarra electrónica (pequeños electrodomésticos y Ch variada)	010121*-22*-35*-36*	Reciclado	RBEM	Ecopilas	5.116
Chatarra peso (500 kg/Ud.)	17 04 05	Reciclado	General	Lyrsa	72.091
Aluminio	17 04 02	Reciclado	ATMO y MSS Mnto	Lyrsa	27.324
Recorte de Aluminio-Plata	17 04 02	Reciclado	PAS6	Lyrsa	19.091
Cobre	17 04 01	Reciclado	General	Lyrsa	4.808
Chatarra electrónica (Residuo General 2 pzs, PAS, USS)	16 02 14-16	Reciclado	PAS, USS, KMF	Lyrsa	50.458
Envases reciclables del Ayto. (contenedor amarillo 100kg de media)	20 03 01	Reciclado	General	Ayto	58.580
Restos del Ayto. (contenedor gris 82kg de media)	20 03 01	R / V. Ener	General	Ayto	35.240
<b>Residuos para depósito</b>					<b>833</b>
<b>Residuos peligrosos para depósito</b>					
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
<b>% Residuos Reciclables / Residuos Totales</b>					<b>99,9%</b>

Datos 2024 en Kilogramos

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

### 2.4.3 Acciones para combatir el desperdicio de alimentos

En 2025 así como en 2024, la compañía no desarrolla acciones específicas orientadas a combatir el desperdicio de alimentos dado que este aspecto no es material para la organización debido al sector en el que desarrolla su actividad.

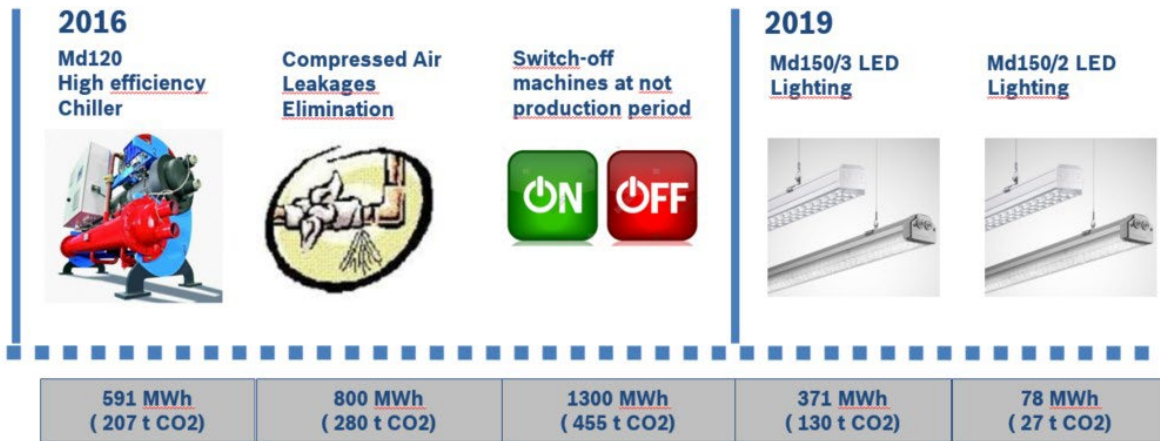
### 2.5 Uso sostenible de los recursos

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

#### 2.5.1 Consumo y ahorro de energía

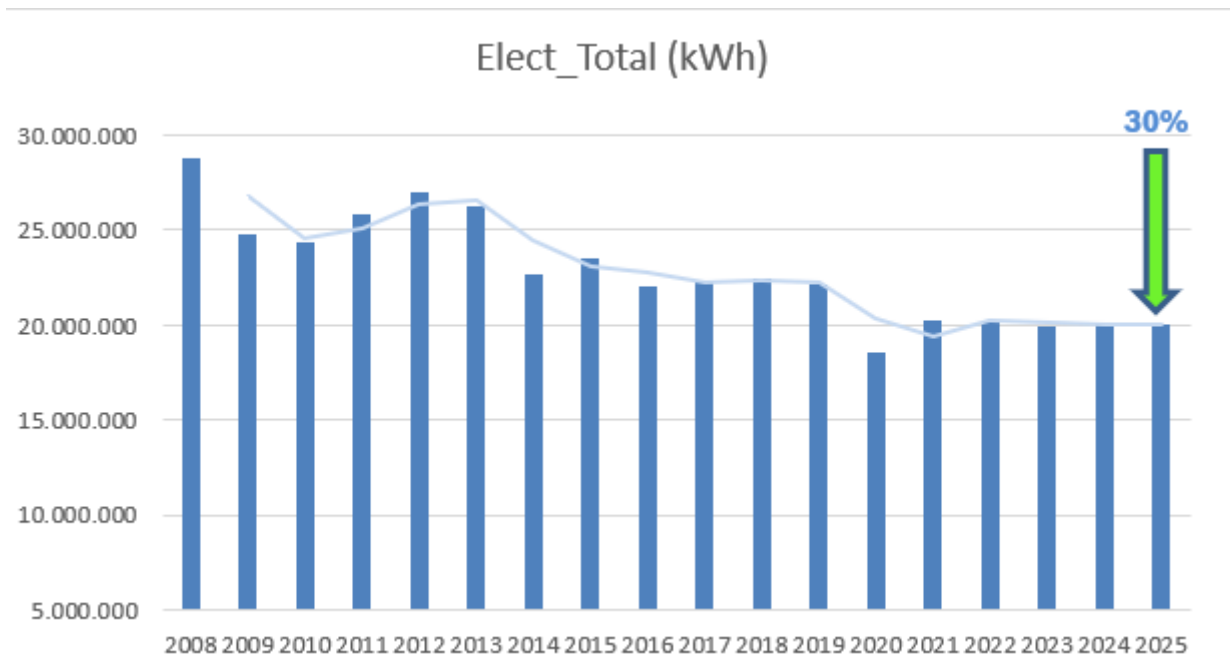
Desde el año 2008, RBEM lleva intensificando su esfuerzo en el ahorro energético, realizando inversiones en instalaciones y procesos de su actividad. A continuación, se adjunta resumen de las principales inversiones llevadas a cabo, con su contribución energética.



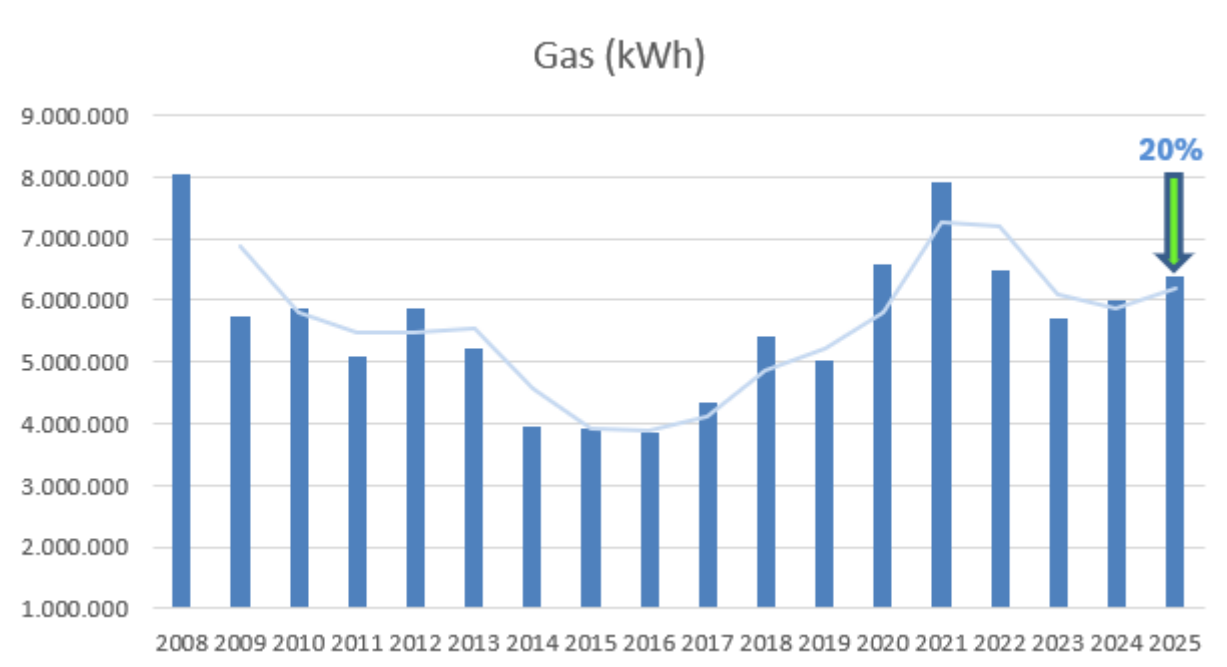


### 2.5.2 Consumo directo e indirecto de energía

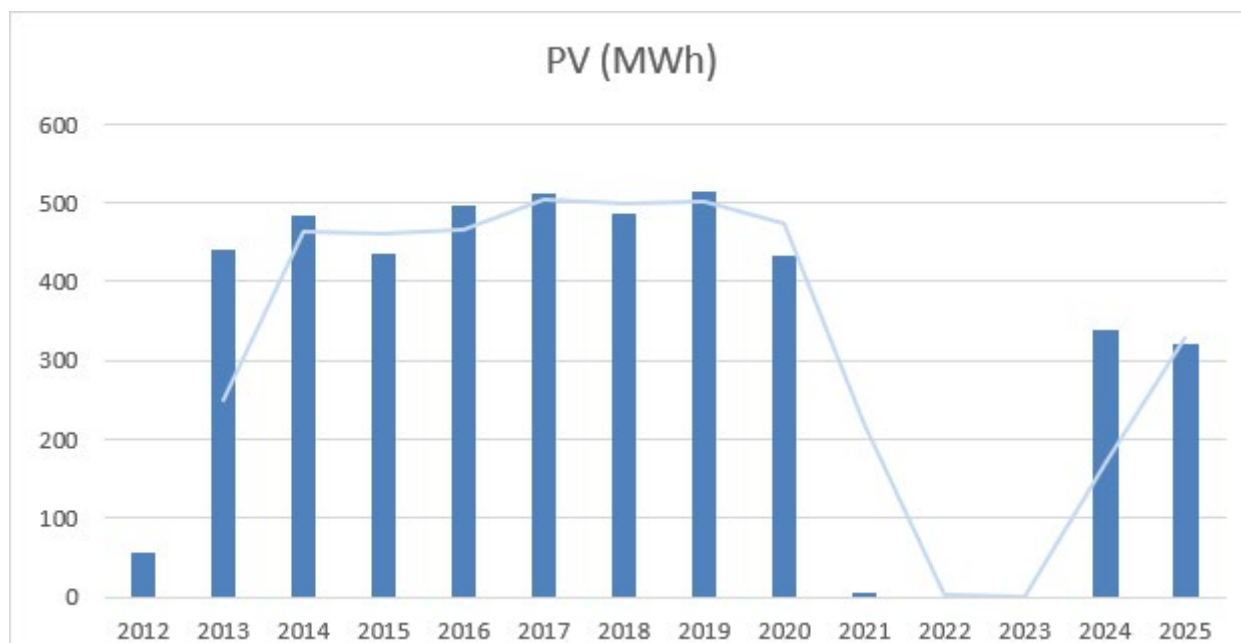
Para el año 2025 se ha tenido un consumo energético indirecto de electricidad de 18.615 MWh y un consumo energético interno de gas natural de 4.290MWh (18.679 MWh de consumo energético indirecto de electricidad y 3.870 MWh de consumo energético interno de gas natural en 2024). De la misma manera se disponen 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.



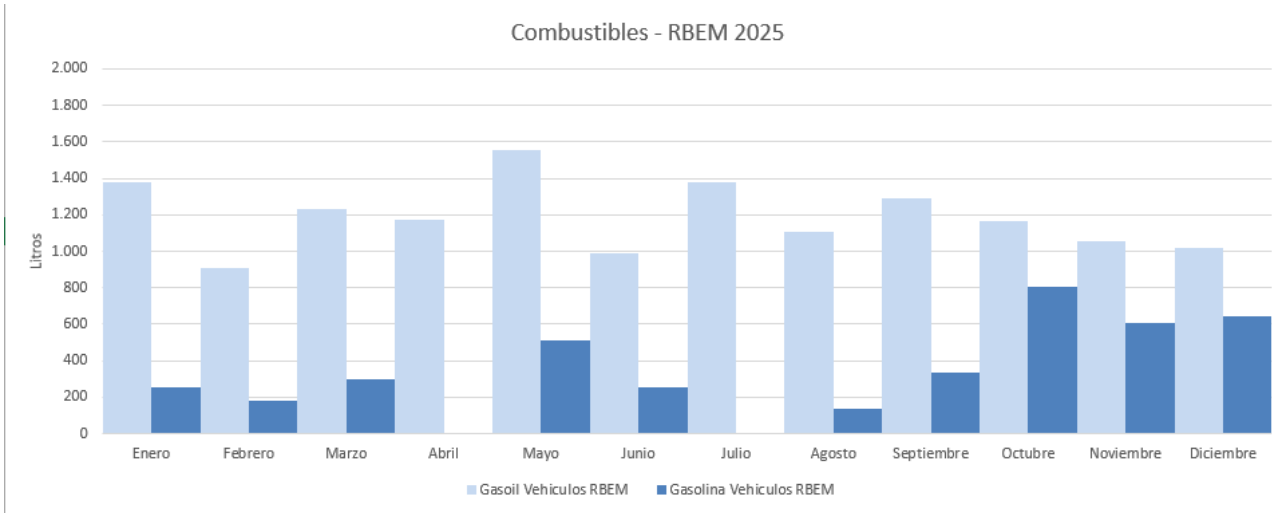
El consumo de gas, necesario para la calefacción se consume en las calderas del centro. En 2025, se ha producido una reducción de un 20% del consumo total de gas para calefacción.



La electricidad que se genera procedente de la instalación fotovoltaica propia es de 320,76 MWh en 2025 (376,84 MWh en 2024).



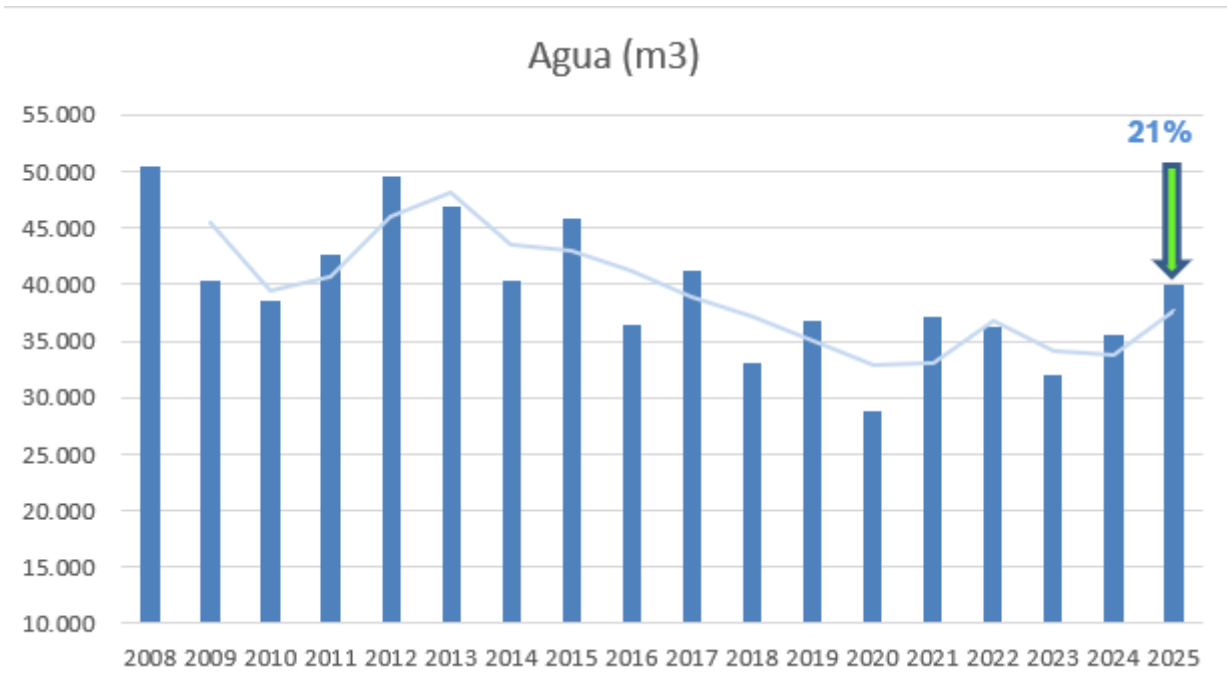
El consumo acumulado de combustible de vehículos de empresa para 2025 corresponde a Gasoil 15.778 litros de Gasoil y a 5.657 litros de Gasolina. El consumo acumulado de combustible de vehículos de empresa para 2024 corresponde a 15.114 litros de Gasoil y a 1.287 litros de Gasolina.



**2.5.3 Consumo de agua**

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

En 2025 se produjeron unos consumos de agua de 26.752 m<sup>3</sup> (20.210 m<sup>3</sup> en 2024).



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

En uno de los edificios se colocó en 2023 un depósito para recuperar agua de pluviales y reutilizarla en el consumo de aseos. Se han colocado un contador en 2024 para saber el volumen de agua recuperada. El volumen de agua recuperada durante el año 2025 ha sido de 59 m<sup>3</sup>

## 2.6 Consumo de materias primas

RBEM no informa del consumo de materias primas en el presente Estado de la Información No Financiera en 2025 así como en 2024 puesto que no se considera asunto material para la empresa.

## 2.7 Cambio climático

En 2009, el Consejo de Administración de Bosch decidió el objetivo de reducir las emisiones de CO<sub>2</sub> en un 35% hasta 2020, con relación a su valor añadido con respecto a los valores del año 2007. Para ello, las diferentes áreas de negocio deben implantar medidas de eficiencia energética para alcanzar este objetivo.

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

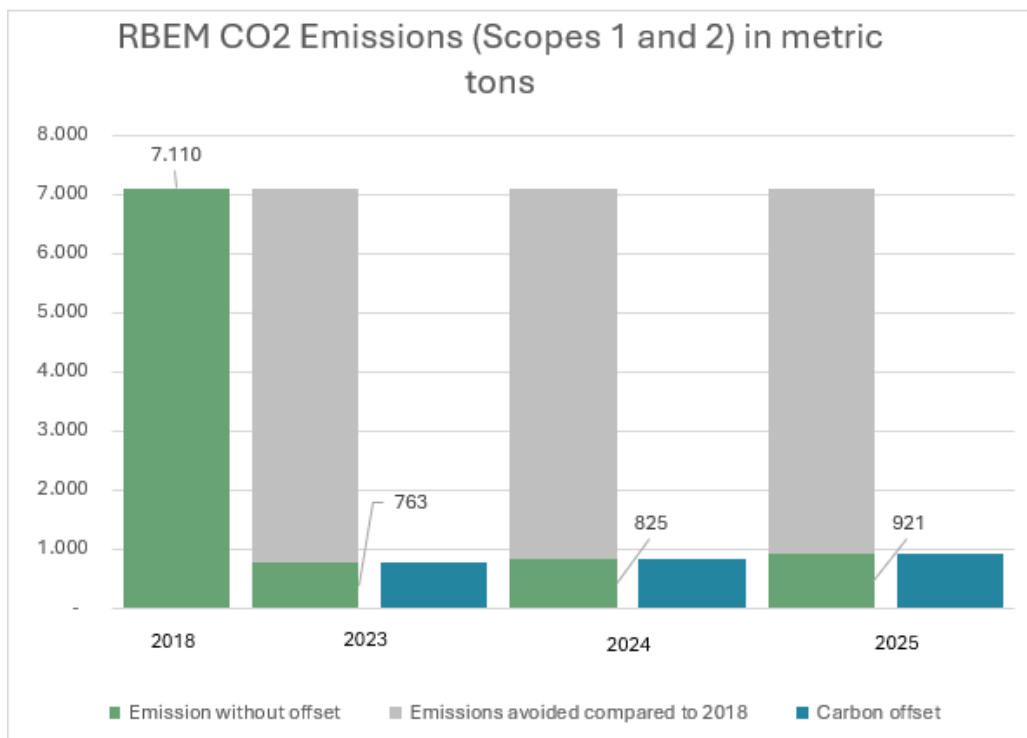
Por ello el Consejo de Administración de Bosch decidió el 26 de junio de 2018 no sólo reducir las emisiones de CO<sub>2</sub> (en 2018: 3,2 Mio tCO<sub>2</sub> por año) sino también conseguir neutralizar la carbonización en 2020 en todas sus localizaciones.

Desde 2020, el Grupo Bosch con sus más de 470 sedes en todo el mundo, es, en general, neutro en carbono (alcances 1 y 2). Para alcanzar la neutralidad en carbono, empleamos cuatro palancas: mejora de la eficiencia energética, generación de energía a partir de fuentes renovables (nueva energía limpia), compra de electricidad procedente de fuentes renovables (electricidad verde) y, como último recurso, compensación de las emisiones residuales de CO<sub>2</sub> con créditos de carbono. Los alcances 1, 2 y 3 se utilizan de acuerdo con la normativa [Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard](#). Puede encontrar más información sobre la estrategia de sostenibilidad del Grupo Bosch en [sustainability.bosch.com](https://sustainability.bosch.com).

Para el año 2025 se han calculado unas emisiones de CO<sub>2</sub> de Alcance 1 de 921 ton CO<sub>2</sub>. (825 ton CO<sub>2</sub> en 2024). Por otra parte, las emisiones de Alcance 2 son cero bajo un enfoque “Market Based” ya que la electricidad adquirida es de origen renovable. No obstante, las emisiones de Alcance 2 calculadas bajo criterio “Location Based” en 2025 han sido de 3.694 ton CO<sub>2</sub> (3.693 ton CO<sub>2</sub> en 2024) (\*).

(\*) Datos calculados según la aplicación interna Enablon

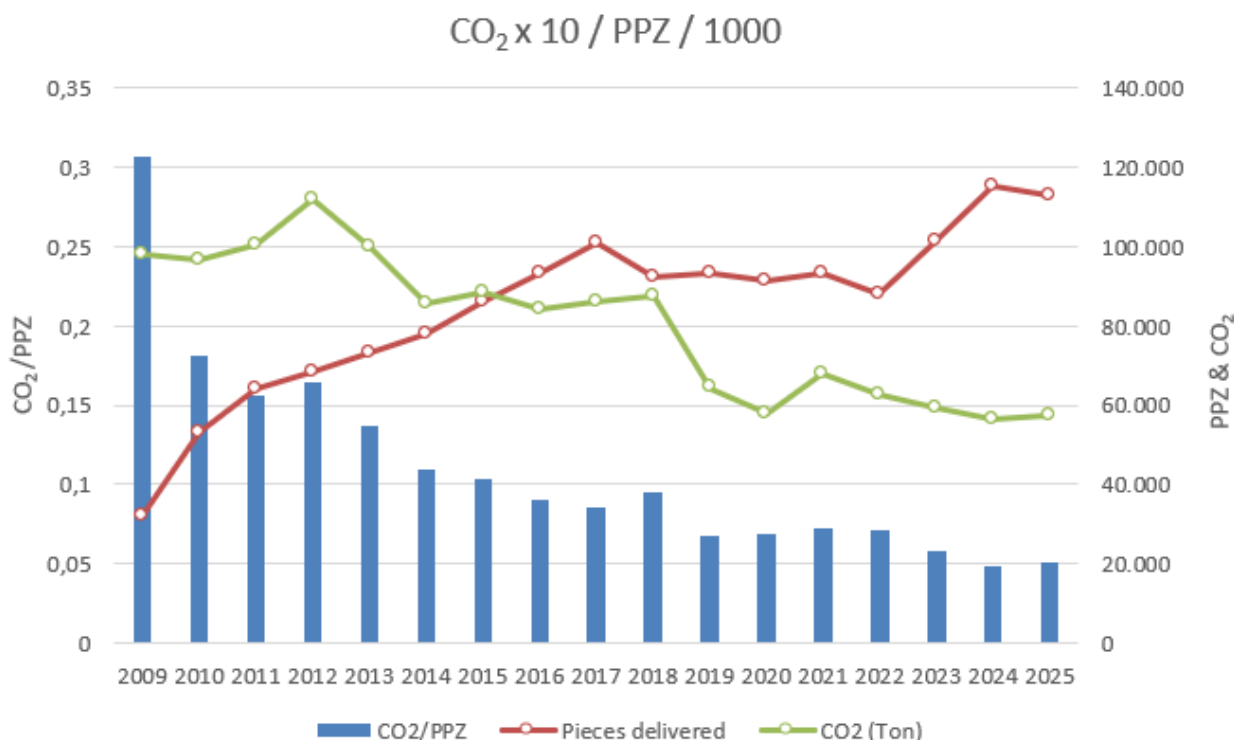
Según se indica en el documento del Cálculo de la huella de Carbono para la organización RBEM y según la herramienta más actualizada proporcionada por el MITECO, las emisiones de CO<sub>2</sub> de Alcance 1 serían 832 ton CO<sub>2</sub> para el año 2025.



Se detalla a continuación la evolución de la intensidad de emisiones de CO<sub>2</sub> (suma de Alcances 1 y 2) en los últimos años, bajo un enfoque “Location Based”.

*Nota: El factor de cálculo utilizado para la determinación de las emisiones de CO<sub>2</sub> de la electricidad para el mix de España (Alcance 2) es de 0,246 kg CO<sub>2</sub>/kWh. No obstante, con objeto de estudiar la evolución de las emisiones en términos homogéneos, la gráfica adjunta ha sido obtenida considerando el factor de emisión de electricidad adoptado para el año 2007, igual a 0,350 kg CO<sub>2</sub>/kWh.*

Asimismo, se detalla a continuación la evolución de la intensidad de emisiones de CO<sub>2</sub> (en Alcances 1 y 2) por pieza fabricada.



En cumplimiento del **Real Decreto 214/2025** que establece la obligación del cálculo de la huella de carbono y de la elaboración y publicación de planes de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero a las mismas entidades que tienen obligación de presentar al Estado de la Información No Financiera por la Ley 11/2018, la sociedad RBEM ha elaborado un informe completo con los resultados de dicho cálculo incluyendo el correspondiente plan de reducción de emisiones. Para ampliar la información relacionada con Cambio Climático remitimos al citado documento.

### 2.8 Protección de la biodiversidad

La actividad desarrollada por la compañía no causa impactos significativos en áreas protegidas, dado que todas sus instalaciones se sitúan en entornos urbanos en 2025 así como en 2024.

## 3. Empleo

### 3.1 Empleo

#### Distribución de empleados por sexo

En la siguiente tabla, se indica el número total de empleados en RBEM, de los cuales se indican el número total de mujeres y el número total de hombres a fecha 2025 y 2024.

Sexo	N.º empleados 2025	N.º empleados 2024
Mujeres	335	298

Hombres	696	646
<b>TOTAL</b>	<b>1031</b>	<b>944</b>

### Distribución de empleados por edad

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

Tramo de edad	N.º empleados 2025	N.º empleados 2024
< 30 años	54	43
30 – 50 años	500	475
> 50 años	477	426
<b>TOTAL</b>	<b>1031</b>	<b>944</b>

### Distribución de empleados por clasificación profesional

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

Categoría profesional	N.º empleados 2025	N.º empleados 2024
A2	0	2
B1	75	21
B2	363	357
C1	106	87
C2	70	66
D1	109	108
D2	69	67
E1	70	70
E2	59	63
F1	48	42
F2	14	13
FC	1	4

SL1 – SL3	47	44
<b>TOTAL</b>	<b>1031</b>	<b>944</b>

### Distribución de modalidades de contrato de trabajo

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

	2025			2024		
Modalidades contrato	N.º Mujeres	N.º Hombres	Total	N.º Mujeres	N.º Hombres	Total
Indefinido	298	640	938	294	633	927
Eventual TC	37	56	93	4	13	17
<b>TOTAL</b>	<b>335</b>	<b>696</b>	<b>1031</b>	<b>298</b>	<b>646</b>	<b>944</b>

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

En la siguiente tabla, se indica promedio anual en 2025 con contrato indefinido, contrato eventual a tiempo completo / prácticas y contrato eventual a tiempo parcial por sexo. Para realizar el cálculo de promedios, se han utilizado decimales y por tanto no siempre la columna total equivale a la suma de las anteriores.

	2025			2024		
Modalidades contrato	N.º Mujeres	N.º Hombres	Total	N.º Mujeres	N.º Hombres	Total
Indefinido	293	633	926	285	612	896
Eventual	23	52	76	29	55	84
<b>TOTAL</b>	<b>316</b>	<b>686</b>	<b>1002</b>	<b>313</b>	<b>667</b>	<b>980</b>

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

En la siguiente tabla, se indica promedio anual en 2025 con contrato indefinido, contrato eventual a tiempo completo / prácticas y contrato eventual a tiempo parcial por edad. Para realizar el cálculo de promedios, se han utilizado decimales y por tanto no siempre la columna total equivale a la suma de las anteriores.

<b>Modalidades contrato</b>	<b>&lt; 30 años</b>	<b>30 – 50 años</b>	<b>&gt; 50 años</b>	<b>Total</b>
Indefinido	39	468	419	926
Eventual	13	59	3	76
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>527</b>	<b>423</b>	<b>1002</b>

Año 2024

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

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

En la siguiente tabla, se indica promedio anual en 2025 con contrato indefinido, contrato eventual a tiempo completo / prácticas y contrato eventual a tiempo parcial por categoría profesional. Para realizar el cálculo de promedios, se han utilizado decimales y por tanto no siempre la columna total equivale a la suma de las anteriores.

<b>Categoría profesional</b>	<b>Indefinido</b>	<b>Eventual</b>	<b>Total</b>
A2	0	6	6
B1	16	29	45
B2	351	5	356
C1	87	28	115
C2	64	1	66
D1	103	2	105
D2	67	3	70
E1	69	0	69
E2	58	0	58
F1	44	0	44
F2	12	0	12
FC	3	0	3
SL1 – SL3	46	0	46
<b>TOTAL</b>	<b>926</b>	<b>76</b>	<b>1002</b>

Año 2024

<b>Categoría profesional</b>	<b>Indefinido</b>	<b>Eventual TC / Prácticas</b>	<b>Total</b>
A2	0	6	6
B1	12	30	42
B2	345	14	359
C1	87	26	113
C2	63	3	66
D1	109	4	113
D2	66	1	67
E1	72	0	72
E2	65	0	65
F1	41	0	41
F2	13	0	13
FC	8	0	8
SL1 – SL3	43	0	43
<b>TOTAL</b>	<b>924</b>	<b>84</b>	<b>1008</b>

### Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

En 2025, en RBEM ha habido 4 despidos:

- Una mujer de 53 años con categoría profesional B2.
- Una mujer de 56 años con categoría profesional E2.
- Un hombre de 54 años con categoría profesional B2.
- Una mujer de 25 años con categoría profesional D2.

En 2024, en RBEM ha habido 4 despidos:

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

### Remuneraciones medias por sexo y clasificación profesional, brecha salarial

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

La Remuneración Bruta anualizada total de toda la plantilla para el año 2025 es:

Femenino	Masculino	Media	Brecha
48.088	53.853	51.947	10.7%

2024

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

Remuneración Bruta anualizada de personal

Año 2025

Categoría profesional	Femenino	Masculino	Media	Brecha
B1	21.091	29.406	25.249	28.3%
B2	45.595	47.484	46.621	4%
C1	47.638	51.436	50.405	7.4%
C2	51.591	54.439	54.176	5.2%
D1	51.132	58.336	57.832	12.3%
D2	48.167	52.922	50.905	9.0%
E1	51.013	54.981	53.927	7.2%
E2	59.196	60.386	59.989	2.0%
F1	68.193	71.555	70.638	4.7%
F2	78.292	81.366	80.707	3.8%

Año 2024

Categoría profesional	Femenino	Masculino	Media	Brecha
B1	34.859	34.154	34.436	-2%
B2	40.464	40.205	40.246	-0.6%

C1	45.488	42.341	42.970	-6.9%
C2	48.872	44.306	44.734	-9.3%
D1	47.945	50.421	50.226	5.2%
D2	48.663	49.958	49.380	2.7%
E1	55.065	54.468	54.602	-1.1%
E2	60.681	60.884	60.820	0.3%
F1	69.507	69.081	69.212	-0.6%
F2	76.786	75.877	76.157	-1.2%

### Remuneraciones medias por edad y sexo

Año 2025

Tramo de edad	Femenino	Masculino	Media	Brecha
< 30 años	49.999	50.202	50.095	0.4%
30 - 50 años	44.968	51.249	49.343	12.3%
> 50 años	50.726	56.986	54.853	11.0%

Año 2024

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

### Remuneración media de consejeros y directivos

En RBEM no hay consejeros retribuidos en 2025 así como en 2024.

El importe devengado de las retribuciones percibidas a la alta Dirección en el ejercicio 2025 fueron de 1.169 miles de euros, siendo en 2024 de 1.108 miles de euros.

Por motivos de confidencialidad, y al haber únicamente una mujer en la categoría de dirección, no se incluyen las remuneraciones de directivos por género.

### Implantación de políticas de desconexión laboral

La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales establece por primera vez en España el derecho a la desconexión digital en el

ámbito laboral. Conforme a lo establecido en dicha norma, en Bosch se ha comenzado a diseñar una política de desconexión digital que se someterá a audiencia previa de la representación legal de los trabajadores.

### **Empleados con discapacidad**

RBEM contaba a finales del 2025 con 12 personas (4 mujeres y 8 hombres) con un certificado de discapacidad > 33 % (reconocido oficialmente por los organismos públicos competentes), si bien para el periodo a considerar desde la última autorización de la autoridad laboral en agosto 2025, es decir de agosto25-julio2026, supone una capacidad a considerar de 11,5 al haberse jubilado una persona en enero 2026, que equivale al 1,2 %. La diferencia hasta cumplir el 2 % requerido según ley se cumplirá a través de la autorización de excepcionalidad de la Comunidad de Madrid, a través de la figura del enclave laboral, con un equivalente de aprox. 9 personas adicionales según los cálculos legales, lo que nos llevará a cumplir e incluso superar ligeramente en el periodo agosto25-julio2026 el 2% del personal de plantilla con discapacidad.

En el periodo julio2024-junio2025 se contó con 12 personas (4 mujeres y 8 hombres) con un certificado de discapacidad > 33 % (reconocido oficialmente por los organismos públicos competentes), que equivale al 1,2 %. La diferencia hasta cumplir el 2 % requerido según ley se cumplió igualmente a través de la autorización de excepcionalidad de la Comunidad de Madrid, a través de la figura del enclave laboral, con un equivalente de 8,2 personas adicionales según los cálculos legales, lo que nos llevó a superar ligeramente el porcentaje del 2 % del personal de plantilla con discapacidad, alcanzando un total del 2,1%.

## **3.1.2 Organización del trabajo**

### **3.1.2.1 Organización del tiempo de trabajo**

En RBEM, en los años 2025 y 2024 se trabaja según Convenio Colectivo un total de 1.688 horas, lo que equivale a 211 días de trabajo efectivo. El resto de los días se distribuyen entre 20, 21 ó 22 días de vacaciones, 11 días llamados flotantes (a disposición de los trabajadores, previo acuerdo con la organización), y 3 días fijados por la dirección de la empresa, previo acuerdo con el comité de empresa. Como empresa industrial, se trabaja normalmente a 3 turnos y si la demanda de producción lo requiere, en fines de semana y festivos. Para personal de oficina la jornada es partida, con un horario de entrada flexible. Los viernes de abril a junio y de septiembre a octubre la jornada es reducida al igual que durante los meses de julio y agosto.

### **3.1.3 Número de horas de absentismo**

En 2025 se han contabilizado 135.531 horas de absentismo (enfermedad + accidente), lo cual corresponde a un 10,1 % (92.749 horas de absentismo (enfermedad + accidente) en 2024, lo cual supuso un 6.12%).

### **3.1.4 Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación**

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

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

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

## 3.2 Salud y seguridad

### 3.2.1 Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

Modalidad preventiva de la empresa: Servicio de prevención mancomunado.

### 3.2.2 Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad

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

Año 2025

Accidentes producidos dentro de la fábrica	Mujeres	Hombres	Total
Índice de frecuencia de accidente	9.36	3.96	5.57

Índice de gravedad	0.286	0.038	0.112
--------------------	-------	-------	-------

Año 2024

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

### 3.2.3 Enfermedades profesionales desagregadas por sexo

No hubo enfermedades profesionales en 2025 ni en 2024.

## 3.3 Relaciones sociales

### 3.3.1 Organización del diálogo social

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

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

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

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

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

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

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

### 3.3.2 Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo

Año 2025

Tipo trabajador	Nº trabajadores	Porcentaje
Dentro de Convenio	983	95.3%
Fuera de Convenio	48	4.7%

Año 2024

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

Todos los trabajadores de RBEM trabajan en España.

### 3.3.3 Balance, particularmente en el campo de salud y seguridad

Año 2025:

Nº Accidentes con baja dentro de fábrica en RBEM +ATMO-> Accidentes de trabajo con baja: 8 (4 mujeres y 4 hombres)

Accidentes In Itinere con Baja RBEM + ATMO-> 2 (0 mujer y 2 hombres)

Enfermedades profesionales->0

Año 2024:

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

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

Enfermedades profesionales->0

## 3.4 Formación

### 3.4.1 Políticas implementadas en el campo de la formación

El espíritu y objetivo que persigue nuestra organización con las políticas de formación coinciden con las expuestas en el artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores: “Las iniciativas de formación profesional para el empleo estarán dirigidas a la adquisición, mejora y actualización permanente de

las competencias y cualificaciones profesionales, favoreciendo la formación a lo largo de toda la vida de la población activa, y conjugando las necesidades de las personas, de las empresas, de los territorios y de los sectores productivos.” En este sentido, en RBEM existen dos tipos de oferta formativa con los correspondientes criterios para la selección de los alumnos:

### **Criterios de selección para cursos dentro de jornada**

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

### **Criterios de selección para cursos fuera de jornada:**

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

### **3.4.2 Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales**

A continuación, se indican las horas de formación en 2025 desglosadas por tipología de trabajador:

<b>Tipo de trabajador</b>	<b>Total horas</b>
Total	10.353
<b>Valoración media de acciones formativas</b>	94%

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

<b>Tipo de trabajador</b>	<b>Total horas</b>
Total	7.086
<b>Valoración media de acciones formativas</b>	97%

No se dispone del dato de las horas de formación desglosadas por categoría en los años 2025 y 2024.

### **3.5 Accesibilidad universal de las personas con discapacidad**

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

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

### **3.6 Igualdad**

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

#### **3.7.1 El Grupo Bosch como empleador**

El 11 de abril de 2025 se firmó el II Plan de Igualdad de RBEM, tras la presentación y negociación con la parte social del diagnóstico de situación, registro retributivo y auditoría salarial, previa constitución de la Comisión Negociadora y del compromiso de la Dirección de RBEM con la igualdad de oportunidades de las personas trabajadoras. Dicho plan tiene una duración de 4 años y desde entonces se están llevando a cabo las medidas acordadas.

Como conclusiones principales, del diagnóstico se obtuvo que el porcentaje de mujeres en nuestra empresa es de un 32,7 % (aumentando desde el 29,7 % del I Plan de Igualdad), cuando en la industria manufacturera es de un 7%. Del registro retributivo y la auditoría retributiva se pudo comprobar que, al ser una empresa que aplica su convenio colectivo a todas las personas trabajadoras independientemente de su género, las diferencias salariales entre mujeres y hombres son inexistentes.

#### **3.7.2 Regulaciones y organización**

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

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

#### **3.7.3 Empleo en Bosch**

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

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

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

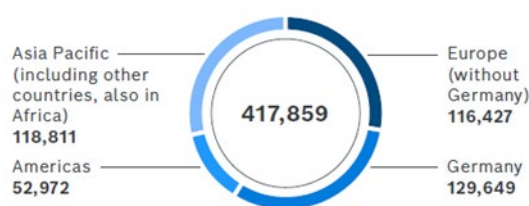
Nuestras actividades de reclutamiento se basan en la estrategia corporativa de Bosch, las necesidades de las áreas especializadas y las expectativas de los grupos objetivo. Dependiendo del grupo objetivo, nos comunicamos con posibles candidatos a través de diferentes formatos, desde canales de carrera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

[G 26 Empleados]

**G 26**

**Associates**

Bosch Group by region, as of December 31, 2024



**3.7.4 Trabajo de recursos humanos en la transformación**

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

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

Además, también ofrecemos la posibilidad de reducir las horas de trabajo semanales y hacemos ofertas de trabajo a tiempo parcial a nuestros empleados.

### **3.7.5 Convenios colectivos**

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

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

### **3.7.6 Encuestas Regulares a los Empleados**

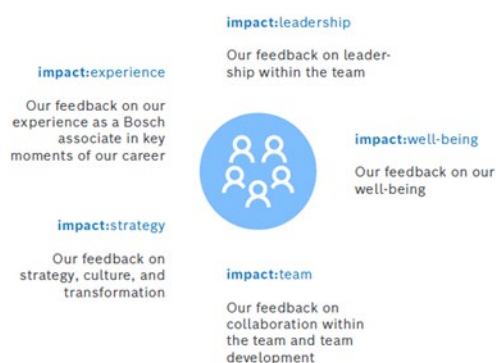
Para gestionar con éxito el proceso de transformación de Bosch, también es necesario que la cultura empresarial evolucione. Estamos convencidos de que la retroalimentación clara y orientada a objetivos por parte de los empleados es la clave para mejoras sostenibles. A través del paisaje de retroalimentación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

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

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

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

### Elements of the “impact:” feedback landscape



### 3.7.7 Compensación y Beneficios

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

### 3.7.8 Principios del Sistema de Compensación

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

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

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

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

### 3.7.9 Principios para Compromisos de Pensiones Empresariales y Otros Beneficios Sociales

Bosch ofrece a sus empleados a nivel mundial compromisos en beneficios de pensiones, como la pensión empresarial. Los principios para la concesión, diseño y financiación de estos compromisos están documentados en regulaciones internas de la empresa. Los compromisos de pensiones se diseñan de manera consistente para todos los grupos de ingresos dentro de una empresa o para

todas las empresas dentro de un país. Además, ofrecemos a nuestros empleados otros beneficios sociales, como en el ámbito de la salud ocupacional (ver también la sección "Seguridad y Salud en el Trabajo").

### **3.7.10 Conciliación de la vida laboral y privada**

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

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

### **3.7.11 Condiciones de empleo flexibles**

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

### **3.7.12 Otras disposiciones y beneficios**

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

### **3.7.13 Seguridad en el trabajo y salud**

Las medidas para garantizar y promover la salud de los empleados, así como un entorno laboral seguro en todo momento, tienen alta prioridad en Bosch. Las regulaciones a nivel corporativo establecen los principios, la organización y las responsabilidades correspondientes dentro del Grupo Bosch.

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

A finales de 2025 al igual que en 2024, 241 de las 252 localizaciones de fabricación y desarrollo relevantes ya habían implementado un sistema de gestión de seguridad laboral conforme a la norma ISO 45001, de los cuales el 97% estaban certificados. Actualmente, alrededor del 99% de la plantilla en las localizaciones de fabricación y desarrollo trabaja en lugares donde se ha implementado un sistema de gestión de seguridad laboral. Mantenemos nuestro compromiso de utilizar sistemas de gestión de seguridad laboral certificados en todas las localizaciones relevantes.

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

### **3.7.14 Evaluación de Riesgos**

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

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

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

### **3.7.15 Capacitación y Concienciación**

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

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

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

### **3.7.16 Prevención y promoción de la salud**

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

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

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

#### **3.7.16.1 Enfoques en la protección de la salud**

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

#### **3.7.16.2 Conferencias especializadas**

En 2024, Bosch llevó a cabo mensualmente conferencias digitales sobre salud con expertos internos y externos. Los temas abarcaron, además de la salud física y mental, también la salud social, como los efectos de la cohesión. Muchos empleados también aprovecharon la oportunidad de participar

en uno de los diversos eventos presenciales que se llevaron a cabo en localizaciones de Bosch en más de 20 países.

### **3.7.16.3 OncoCure – Apoyo en enfermedades tumorales**

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

### **3.7.17 Colaboración con Representantes de los Trabajadores**

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

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

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

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

### **3.7.18 Formación**

#### **3.7.18.1 Aprendizaje y Desarrollo**

Nuevos o cambiantes modelos de negocio, así como el uso de tecnologías digitales, requieren la transformación continua de nuestra empresa. En este contexto, nuestros empleados deben adquirir

constantemente nuevas competencias y habilidades y adaptar sus calificaciones a los requisitos actuales y futuros. Bosch los apoya en este proceso a través de la gestión de competencias y diversos programas de aprendizaje.

### **3.7.18.2 Desarrollo de Empleados**

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

### **3.7.18.3 Estrategia de Aprendizaje Continuo**

Además de las medidas ya mencionadas, que buscan asumir una mayor responsabilidad, Bosch apoya el aprendizaje continuo de todos sus empleados como una empresa que fomenta el aprendizaje. Estos pueden utilizar programas de formación para adquirir los conocimientos necesarios de forma rápida y flexible. De esta manera, reforzamos su empleabilidad, contribuimos a proteger a Bosch de la escasez de mano de obra cualificada y aseguramos la capacidad de innovación y la posición competitiva de la empresa en el futuro. La directiva central interna «Gestión de competencias y formación» regula los requisitos correspondientes y el proceso de desarrollo de competencias. Esta directiva exige que todas las unidades organizativas deriven las competencias estratégicas y las necesidades de aprendizaje de la estrategia corporativa en un ciclo anual y definan planes de estudio basados en roles, que posteriormente se asignan a los empleados y se supervisan durante su implementación. El objetivo es garantizar que todos los empleados cuenten con las habilidades necesarias para sus tareas. Al mismo tiempo, Bosch utiliza la directiva central para crear un sistema adecuado que cumpla con los requisitos correspondientes de las normas ISO 9001 e IATF 16949, en particular. La directiva central es vinculante para el Grupo Bosch.

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

Invertimos en plataformas de aprendizaje digital y aprovechamos las posibilidades de la inteligencia artificial para ofrecer constantemente a nuestros colaboradores oportunidades de aprendizaje adecuadas. Esto les permite adquirir nuevos conocimientos en el momento y lugar que les resulte más conveniente y a su propio ritmo. Los seminarios presenciales se transforman en «rutas de aprendizaje», que constan de diversos formatos de aprendizaje digital o social que pueden completarse de forma individual o en grupo. Todos los colaboradores indirectos a nivel mundial tienen acceso a nuestro portal interno de formación de Bosch, con más de 21 000 cursos de formación diferentes en inglés y en el idioma local, asignados a grupos objetivo específicos. Los colaboradores directos, por ejemplo, en producción, cuentan con planes de formación personalizados y reciben formación periódica en centros de formación en planta. Además, nuestros colaboradores tienen acceso a plataformas de aprendizaje en línea (universidades virtuales) con una amplia variedad de contenidos y los medios para adquirir conocimientos científicos y empresariales de forma autogestionada.

## **Aprendizaje Colaborativo y Autodirigido**

Existen diversos formatos de aprendizaje, algunos informales o autogestionados por los empleados, en los que los participantes pueden compartir sus conocimientos en red. Las plataformas de aprendizaje internas aprovechan el conocimiento experto disponible en Bosch en cualquier momento y lugar. Además, se celebran anualmente «Jornadas de Aprendizaje» en diversos sectores empresariales. En 2025, las medidas de formación ascendieron a una media de 16 horas por empleado. Todas las medidas se evalúan sistemáticamente. La retroalimentación de los empleados se pone a disposición de los proveedores y se tiene en cuenta en las revisiones. Asimismo, el Sistema de Gestión del Aprendizaje permite realizar auditorías de eficacia conforme a la norma ISO para todas las medidas de formación formal. En 2025, Bosch invirtió 227 millones de euros (año anterior: 252 millones de euros) en la formación de sus empleados. El uso de plataformas de aprendizaje digital e inteligencia artificial nos permite reducir los gastos de formación y, al mismo tiempo, aumentar las horas de formación por empleado. Los empleados que estén motivados para realizar formación externa complementaria tienen la oportunidad de beneficiarse de diversas subvenciones para dicha formación, según el país. En Alemania, por ejemplo, las cualificaciones profesionales y académicas externas están subvencionadas con una cobertura del 50% del coste o bien reciben apoyo mediante un pago mensual a través de la beca de formación Bosch.

## **Formación y colocación**

En el contexto de la transformación de la empresa, estamos intensificando nuestras iniciativas de formación y colocación de nuestros empleados en diferentes áreas de negocio. Diversos programas implementados en 2018 han proporcionado a cerca de 5000 empleados de nuestra división de sistemas de propulsión cualificaciones adicionales, abriéndoles nuevas perspectivas profesionales. En 2024, extendimos estos programas a todo el sector de movilidad. Las iniciativas también se extienden más allá de nuestra propia empresa. Nos hemos aliado con cerca de 90 empresas en la «Allianz der Chancen» para facilitar la reubicación laboral de nuestros empleados. Además, ya ofrecemos a nuestros empleados ofertas de empleo en siete ubicaciones a través de nuestras plataformas internas. Apoyamos activamente la transformación digital mediante diversas iniciativas, como «Lern-Werk», «Digital Talent Academy» y «Wissensfabrik», y capacitamos a diversos grupos objetivo en fabricación y formación profesional para que adquieran las competencias necesarias. Asimismo, apoyamos activamente a nuestros directivos y empleados para que dominen con éxito el proceso de transformación mediante formatos de aprendizaje y reflexión establecidos. Con estas ofertas, fomentamos la fortaleza mental y la estabilidad de nuestros asociados, su autoeficacia y el intercambio de ideas entre ellos.

### **3.7.19 Diversidad, Equidad de Oportunidades y Participación**

En Bosch valoramos la singularidad de cada persona y consideramos que la diversidad es fundamental para el éxito de nuestro negocio. Estamos convencidos de que los equipos con diversas perspectivas, formación académica, antecedentes culturales y cualidades personales suelen obtener mejores resultados y más innovadores, y que el aprecio mutuo entre todos los colaboradores beneficia el clima laboral. Por ello, la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI) están firmemente arraigadas en nuestra declaración de misión «Be#LikeABosch».

Nuestro objetivo es fomentar una cultura de equidad e inclusión en la que los colaboradores sean valorados por sus conocimientos, habilidades, experiencia y origen cultural. Nuestra visión de DEI,

«Unidos por la Diferencia», sirve como principio rector para las decisiones estratégicas, los procesos operativos y el desarrollo de la cultura corporativa en Bosch a nivel mundial: una cultura en la que se anima a todos los colaboradores a contribuir a un entorno laboral seguro, justo e inclusivo. Bosch se adhirió a la Carta de la Diversidad en 2007. Nuestro Código de Conducta 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 comprensión de la DEI se fundamenta en directrices estratégicas y operativas adicionales. Al establecer un equipo central de proyecto, Bosch integró su compromiso en la organización ya en 2011. La gestión del proyecto reporta directamente al miembro del consejo de administración responsable de recursos humanos y bienestar social. Esto garantiza canales de comunicación claros y la alineación estratégica de la estrategia de DEI y las iniciativas correspondientes a nivel del consejo de administración. El equipo central es responsable de seguir desarrollando la estrategia de DEI para todo el Grupo. Acompaña y apoya a las empresas de Bosch en todo el mundo en la implementación de la estrategia y promueve redes de empleados y la cooperación para afianzar los principios de inclusión en toda la organización. Además, el equipo trabaja con una red de partes interesadas, incluido el Consejo de Impulso de la DEI, compuesto por miembros de diversas unidades organizativas, países y niveles jerárquicos hasta el consejo de administración. El Consejo de Impulso actúa como interlocutor en cuestiones estratégicas y como catalizador para impulsar la DEI dentro de la empresa. Asimismo, los coordinadores de DEI de Bosch en todo el mundo apoyan la implementación de la estrategia de DEI a nivel local.

### **Estrategia para fortalecer la diversidad, la equidad y la inclusión**

La estrategia de DEI de Bosch fue desarrollada en 2024 por el equipo del proyecto en colaboración con las organizaciones regionales y nacionales y las divisiones, basándose en los enfoques existentes. Centrada en la diversidad, la equidad y la inclusión, nuestra estrategia se caracteriza por ocho temas centrales con los que buscamos materializar nuestra visión de «Unidos por la Diferencia» (véase G 19). Esto constituye la base de las estrategias específicas para cada unidad de negocio, país o región, adaptadas a las circunstancias culturales, legales y organizativas correspondientes. El equipo global apoya la implementación y el seguimiento del progreso.

Esto también se aplica a las iniciativas de Bosch a nivel global. Los temas centrales de la estrategia de DEI y las medidas asociadas se integran en las directrices y procesos globales pertinentes que dan forma a la cooperación dentro de la empresa. Asimismo, se han implementado mecanismos para prevenir la discriminación y el acoso. Se ofrecen programas de capacitación y otros formatos de aprendizaje para empleados, directivos y profesionales de RR. HH. en todo el mundo. Todos los empleados tienen acceso a programas de mentoría y coaching, que también abarcan los objetivos de desarrollo individual. Eventos anuales como los Días de la Diversidad y la Conferencia Global sobre Discapacidad promueven el diálogo abierto y permiten a los empleados compartir diferentes experiencias personales. Además, Bosch ofrece diversos formatos que fomentan el diálogo y facilitan la retroalimentación. Entre ellos se incluyen el Diálogo de Contribución y el Diálogo de Cumplimiento, así como el análisis del impacto en el entorno de retroalimentación. Bosch también apoya activamente la participación en redes de empleados para promover el intercambio y la cooperación en toda la empresa.

Las redes de empleados son grupos de personas con antecedentes o experiencias similares y aliados que comparten un interés común en mejorar una cultura corporativa inclusiva y apoyar el impacto empresarial. Estas redes están abiertas a todos los empleados de Bosch. Bosch también colabora con diversas redes e iniciativas externas que comparten los valores de Bosch. Los socios externos se encuentran listados en nuestro sitio web. Medición del desarrollo Como indicador de un entorno laboral inclusivo, Bosch mide un índice de inclusión, que se recopila desde 2024 como parte

de la encuesta anual a empleados (Bosch Pulse Check) y que sirve como indicador clave de la inclusión en Bosch. En 2025, la cifra correspondiente fue del 75 % (año anterior: 76 %); nuestro objetivo es alcanzar un índice de inclusión del 86 % para 2030. En 2025, la plantilla de Bosch incluía un 28,2 % de mujeres (año anterior: 28,9 %), y la proporción de mujeres en puestos directivos era del 21,1 % (año anterior: 20,4 %). Bosch se ha fijado como meta aumentar la proporción de mujeres en puestos directivos al 25 % para 2030. Además, a partir de 2025, nuestro objetivo es incrementar la proporción de mujeres en la alta dirección al 19 % para 2030 (año base 2024). La proporción actual es del 15,1 %. Bosch cumple con la legislación local y toma decisiones de contratación basadas en el mérito y el rendimiento, no en el género ni en otras características protegidas. Debido a las exigencias legales en Alemania, se aplican objetivos a la proporción de mujeres en el consejo de supervisión, en el consejo de administración y en los dos primeros niveles directivos inferiores al consejo de administración de Robert Bosch GmbH y sus filiales con sede en Alemania.

## **4. Derechos Humanos**

### **4.1 Cumplimiento de las Obligaciones de Debida Diligencia en Derechos Humanos**

El respeto a los derechos humanos es fundamental para el Grupo Bosch y, por lo tanto, constituye una de las siete dimensiones de nuestra visión de sostenibilidad. Para nosotros, respetar los derechos humanos significa cumplir con nuestras obligaciones de diligencia debida para proteger a las personas y el medio ambiente, teniendo en cuenta las normas sociales y ambientales pertinentes. Contribuimos a mejorar la situación de los derechos humanos en todo el mundo mediante la aplicación de las obligaciones de diligencia debida en materia de derechos humanos en nuestros procesos operativos.

Asimismo, exigimos activamente el respeto a los derechos humanos en nuestras cadenas de suministro globales, mitigamos los riesgos identificados mediante medidas preventivas y adoptamos las medidas correctivas adecuadas en caso de infracciones. Bosch mantiene relaciones de suministro en aproximadamente 60 países. De un total de unos 35.500 proveedores en todo el mundo, el Grupo Bosch adquirió materiales y servicios por valor de 49.300 millones de euros en 2025 (año anterior: 49.800 millones de euros).

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 2025 al igual que en 2024 RBEM 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 RBEM 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. RBEM 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 destacar 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.

##### **Cumplimiento de productos**

En el desarrollo y la fabricación de nuestros productos, así como en la prestación de servicios, nos mantenemos fieles a nuestro propósito «Inventado para la vida», que va más allá del mero cumplimiento de la ley. Nuestro Sistema de Gestión de Cumplimiento de Productos (PCMS) está diseñado para satisfacer todos los requisitos normativos aplicables a nuestros productos en el mercado correspondiente. Abarca todo el ciclo de vida de nuestros productos (hardware, software y servicios) y considera aspectos como la salud, la seguridad, la protección de datos, la seguridad de la información, la ciberseguridad, la propiedad intelectual y la protección del medio ambiente. Los distintos elementos del PCMS nos ayudan a identificar, supervisar, controlar y minimizar los riesgos relacionados con el cumplimiento de los productos. Asimismo, garantizamos el cumplimiento de los productos a lo largo de toda nuestra cadena de suministro. El PCMS se basa en una directiva del Grupo, vinculante para el Grupo Bosch. Su objetivo es garantizar el cumplimiento de los requisitos normativos y las regulaciones internas aplicables a los productos Bosch. En concreto, la directiva regula las responsabilidades para garantizar el cumplimiento de los productos, la organización y el mantenimiento de la cultura y los valores de cumplimiento. También define principios y medidas en materia de cumplimiento de productos, orientados a detectar y prevenir incumplimientos de los requisitos.

El objetivo es garantizar la eficacia del PCMS. El cumplimiento de las normas de producto es, por lo general, responsabilidad del departamento de calidad de la empresa. Se presentan informes al miembro responsable del consejo de administración de Robert Bosch GmbH al menos una vez al año. Además, se presentan informes puntuales al consejo de administración y, si es necesario, directamente a los órganos de supervisión. Nuestros sistemas de notificación están disponibles para que empleados y terceros informen sobre posibles infracciones de las normas de producto (véase también la sección «Gobernanza»). Si existen indicios de posibles infracciones o si la investigación revela la existencia de una reclamación, se debe seguir un procedimiento para la gestión de reclamaciones. El objetivo es responder adecuadamente a las reclamaciones, eliminar las causas, evaluar las medidas y compartir los hallazgos relevantes dentro de la organización.

##### **Sistema de gestión de la calidad**

Las políticas internas de la empresa crean un marco vinculante para establecer objetivos de calidad y comprometen a la organización a trabajar continuamente para mejorar el sistema de gestión de la calidad (SGC). La directiva del Grupo «Política de calidad y gestión de la calidad en el Grupo Bosch» tiene como objetivo definir una política de calidad para el Grupo Bosch que esté en consonancia con nuestro propósito «Inventado para la vida». Proporciona un marco para especificar los objetivos de calidad y obliga a la organización a cumplir los requisitos pertinentes y a mejorar continuamente el sistema de gestión de la calidad. De este modo, Bosch ha creado la base para un SGC certificable y, en particular, cumple con los requisitos de la norma ISO 9001 «Sistemas de gestión de la calidad». Así, todas nuestras plantas de producción cuentan con un sistema de gestión de la calidad

certificado según la norma ISO 9001. Todas las plantas que fabrican componentes para vehículos también están certificadas según la norma IATF 16949. Una formación integral crea las condiciones para que todos en la empresa se sientan comprometidos con los estándares de calidad de Bosch, especialmente en lo que respecta a la seguridad de los productos, y para que los pongan en práctica. Ofrecemos a todos nuestros colaboradores diversos cursos de capacitación en cumplimiento y calidad. Estos programas de capacitación anuales son obligatorios para aquellos colaboradores cuyas actividades tienen un impacto directo en la calidad del producto. Para ello, a todos los colaboradores que desempeñan funciones relevantes se les asigna anualmente un "Currículo de Gestión de la Calidad". Este currículo incluye tanto el estándar global de la empresa sobre fundamentos de calidad como contenido personalizado adaptado a las necesidades del personal local en las distintas ubicaciones. Además, los contratistas también están obligados a completar los programas de capacitación pertinentes sobre calidad del producto si sus actividades pueden afectar la calidad o la seguridad del mismo.

### **Seguridad del producto**

Uno de los pilares de nuestra gestión de calidad es la seguridad de nuestros productos. Una directiva central específica establece los requisitos para la implementación de la seguridad del producto en las unidades organizativas responsables del mismo. El objetivo es cumplir con los requisitos reglamentarios y contractuales (del cliente) en materia de seguridad del producto y, de este modo, garantizar que solo se comercialicen y pongan a disposición productos Bosch seguros. La directiva central «Requisitos de seguridad del producto» es vinculante para el Grupo Bosch. Desde la fase de desarrollo del producto, damos gran importancia a la seguridad y cumplimos con las normas pertinentes, como la ISO 12100 para la seguridad de la maquinaria, la ISO 26262 para la seguridad funcional de los sistemas en vehículos de pasajeros o la IEC 61508 para la seguridad funcional de los sistemas eléctricos y electrónicos. Los productos no se lanzan a la producción en serie hasta que se hayan aclarado completamente todos los aspectos de seguridad. Además, se debe establecer y verificar el cumplimiento de las especificaciones pertinentes para todos los productos, por ejemplo, mediante pruebas preventivas como pruebas de fin de línea, pruebas de fiabilidad o auditorías de producto. Realizamos un seguimiento exhaustivo del producto durante todo su ciclo de vida, en el caso de productos que requieren atención en materia de seguridad. Las directrices internas regulan el procedimiento en caso de quejas de clientes e incidentes sobre el terreno.

### **Requisitos de calidad para nuestros socios comerciales**

En Bosch, capacitamos a nuestros proveedores, contratistas y subcontratistas para que cumplan con nuestros altos estándares de calidad, proporcionándoles directrices claras y programas de formación pertinentes. Las medidas de formación en aseguramiento de la calidad se llevan a cabo según sea necesario, como parte de nuestra gestión de calidad de proveedores, por ejemplo, para nuevos proyectos, cambios en las especificaciones del producto o desviaciones de calidad detectadas. Nuestros programas se centran en proveedores estratégicamente relevantes, nuevos socios, contratistas y sus subcontratistas, y aquellos que operan en áreas de productos críticos. Para los socios comerciales con riesgos de calidad específicos, la participación en los programas de formación es obligatoria. Para que el aprendizaje sea eficiente y flexible, Bosch ofrece el «Portal de Proveedores de Bosch», que permite el acceso continuo a recursos digitales. Aquí, nuestros socios comerciales pueden encontrar módulos de formación en línea y documentación sobre temas clave como estándares de calidad, métodos de inspección y prevención de errores. Algunos

ejemplos de programas de formación son el «Análisis de Modos y Efectos de Fallo» (AMFE) y la «Descarga Electroestática» (ESD).

## **Información y documentación**

Además de las obligaciones de información y documentación existentes, ofrecemos oportunidades de aprendizaje para que los usuarios utilicen el producto correctamente y lo operen de forma segura. Por ejemplo, Bosch Mobility Aftermarket ofrece oportunidades de aprendizaje para los empleados de taller, mientras que Power Tools proporciona oportunidades adecuadas para los clientes finales

### **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.

Ante la creciente importancia de la IA en el entorno empresarial de Bosch y la aprobación de la Ley de IA en Europa, se impartió a los empleados el curso de formación básica «Fundamentos digitales: Fundamentos de IA, privacidad, información y ciberseguridad». El aprendizaje electrónico interactivo es obligatorio para todos los empleados y tiene como objetivo concienciar sobre este complejo tema. Asimismo, se tiene en cuenta la estrecha relación entre la ciberseguridad, la seguridad de la información y la protección de datos.

### **Sistemas de gestión**

El Grupo Bosch opera un sistema combinado de gestión de seguridad de la información y protección de datos (SGSI/SPPD) y un sistema de gestión de ciberseguridad (SGC), que se mantienen y actualizan continuamente. Estos sistemas de gestión se basan en estándares internacionales como ISO 27001, TISAX y otros estándares comparables, así como en las mejores prácticas, y tienen en cuenta los requisitos legales como el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) o la Ley de Ciberresiliencia (CRA).

Este enfoque integrado garantiza una gestión coherente de la seguridad de la información, la ciberseguridad y la protección de datos. Las auditorías o autoevaluaciones periódicas contribuyen al desarrollo de los sistemas de gestión y a la reducción de riesgos derivados de medidas inexistentes o ineficaces. Si se detectan deficiencias durante las inspecciones, la persona responsable debe iniciar las medidas correctivas. Las políticas y normativas internas de Bosch abarcan todas las áreas relevantes de ciberseguridad, seguridad de la información y protección de datos. Incluyen instrucciones vinculantes para el desarrollo de productos y servicios, el funcionamiento de servidores y otros sistemas informáticos, así como los principios básicos relativos a la seguridad de la información y la protección de datos de la empresa. La directiva del Grupo «Seguridad de la Información y Protección de Datos» regula los principios, responsabilidades, tareas y estructuras organizativas en materia de seguridad de la información y protección de datos, y hace referencia, en particular, a los sistemas de gestión correspondientes.

Es vinculante para el Grupo Bosch. Un comité directivo multifuncional, integrado por el responsable de protección de datos, el responsable de ciberseguridad y el director de seguridad corporativa, rinde cuentas directamente al consejo de administración de Robert Bosch GmbH dos veces al año. Además, hemos creado una oficina corporativa independiente responsable de la ciberseguridad de nuestros productos. Cada unidad organizativa debe establecer una oficina con un responsable encargado de la implementación del SGSI/SGPD en sus respectivas unidades y del apoyo a la implementación de las directrices corporativas sobre seguridad de la información y protección de datos. Asimismo, debe designarse un responsable de ciberseguridad en cada unidad organizativa.

### **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. En el año 2025 los patrocinios ascendieron a 44.390 euros. Este importe de patrocinios se hacen a nivel global es España y no a nivel legal entidad con lo cual RBEM no tiene patrocinios específicos ni en 2024 ni en 2025.

### **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 RBEM. 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 RBEM. 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 2025. 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 RBEM. 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 el primer trimestre de 2026. En el 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, cada 2 años se llevan a cabo análisis de riesgo de corrupción a nivel global, que 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, lucha contra la corrupción, legislación contable, derecho de la Competencia, control a la exportación, blanqueo de capitales, Compliance de producto y Compliance de la propiedad intelectual. 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 desde 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 RBEM 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)

Debido a que RBEM vende sus productos a su matriz en Alemania no tiene reclamaciones de clientes terceros.

### **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 2025 se ha planificado una formación central (webinar) sobre la Lucha contra la Corrupción, debido al cambio de normativa interna central sobre la Prevención de la Corrupción, publicada a comienzos del 2025. En la sociedad RBEM se ha formado en Corrupción general a la totalidad del grupo objetivo.

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. En el 2025 si hizo una aportación de 3.000 euros al Banco de Alimentos. Estas donaciones se hacen a nivel Bosch España y no a nivel legal entidad con lo cual RBEM no ha hecho donaciones específicas ni en 2024 ni en 2025.

## **6. Sociedad**

### **6.1.2 Desarrollo sostenible en RBEM**

Robert Bosch España Fábrica de Madrid S.A.U (RBEM) es una de las pocas plantas industriales situadas en la zona central de Madrid, concretamente la única de automoción en el interior de la

M40, con excelentes conexiones con M-30, M-40, A-2 y aeropuerto. Este estratégico enclave es posible hoy debido en gran parte al portfolio de productos que fabrica, así como entre otras, a las políticas de desarrollo sostenible que a continuación se comentan y que a su vez ayudan a la compañía a continuar con las mismas. Dada esta situación particular de planta productiva de electrónica en el centro de Madrid, RBEM recibe con frecuencia la visita de autoridades, tanto locales como nacionales.

#### **6.1.2.1 Portfolio de productos**

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

#### **6.1.2.2 Protección del medio ambiente**

La fabricación de productos electrónicos de alta tecnología respetuosa con el medio ambiente y el vecindario, hacen posible mantener su ubicación en el interior de la ciudad. Esto se consigue además gracias a la política medioambiental con objetivo de cero emisiones y ruidos. RBEM no solo ha contribuido significativamente al objetivo global de Bosch de reducir en un 30% las emisiones CO<sub>2</sub> desde 2007, sino que lo ha hecho igualmente para contribuir a que la neutralidad en emisiones en el grupo haya sido un hecho en 2020.

#### **6.1.2.3 Empleados**

Los procesos productivos, así como la innovación tecnológica de los productos requieren empleados altamente cualificados y motivados, que desempeñen un importante rol en el éxito de la compañía. Para conseguirlo, RBEM cuenta con 3 pilares fundamentales:

#### **Iniciativas para atraer talento**

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

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

#### **Formación continua para empleados**

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

## Temas sociales

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

## 6.2 Consumidores

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

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

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

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

### 6.2.1 Tratamiento de la calidad en RBEM

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

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

Tanto el sistema de gestión de la calidad como los sistemas de gestión de la protección laboral, medioambiental y energética de RBEM alcanzan la fabricación de los productos indicados anteriormente y contemplan las características internas de la organización, y las derivadas de su localización en el tejido industrial de Madrid, y es, en base a este marco, en el que los sistemas de gestión definen las actuaciones de la organización que alinean los sistemas con la estrategia de la empresa.

RBEM está certificada en las normas:

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

Estas certificaciones se revisan anualmente mediante:

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

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

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

También establece en sus procedimientos internos PAS-206-301-RBEM de nuevos lanzamientos MI-208.340-RBEM de control de la producción MP-301.04-301-RBEM sobre gestión de no conformidades y acciones correctivas, los métodos preventivos sobre detección de errores empleados.

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

### **6.2.2 Control de la calidad en RBEM**

Tal como se indicaba anteriormente, en RBEM se aplican métodos preventivos para evitar posibles fallos y desviaciones en sus productos, gracias a lo cual se detectan rápidamente riesgos y fallos potenciales y se ponen en práctica como medidas, incluso antes de que se presenten los fallos.

Estos métodos definidos para ME se describen en normativa central, así como en normativa interna propia de RBEM, y tienen una aplicación directa en la fabricación de los productos de RBEM, por ejemplo, en controles electrónicos al 100% de los aparatos, controles selectivos y controles de calidad y fiabilidad o pruebas QZ (*Qualität und Zuverlässigkeit*).

Adicionalmente y también de forma preventiva se realizan análisis de riesgos para los productos y procesos que tienen lugar en RBEM, como por ejemplo los conocidos como FMEAs o AMFEs (**A**nálisis **M**odal de **F**allos y **E**fectos), y se realizan valoraciones de calidad de proyecto y producto durante el desarrollo de este en las conocidas como QG (*Quality Gates*).

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

### 6.2.3 Gestión de No Conformidades y Reclamaciones

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

En este proceso se define que una NC es la desviación frente a una situación objetivo, con una causa en principio desconocida.

Cuando la no conformidad es comunicada por una tercera parte tras ser generada, pasa a ser una reclamación.

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

### 6.2.4 Clasificación de No Conformidades

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

Se distinguen entre:

- a. NC externas
  - Reclamaciones de cliente y gestión de garantías
  - Reclamaciones contra proveedor externo
  
- b. NC internas
  - Reclamaciones a RBEM desde una organización interna a Bosch y externa a RBEM
  - Reclamaciones de RBEM a otra organización interna a Bosch y externa a RBEM
  - Reclamaciones internas entre áreas o de un proceso interno de RBEM

### 6.2.5 Tratamiento de No Conformidades

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

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

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

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

- Tratamiento de los casos de NTF (*No Trouble Found*) que surjan ante reclamaciones de clientes externos a Bosch.
2. Prevención de NC:
    - Transferencia del conocimiento recopilado en el proceso de resolución dentro de la organización para evitar en lo posible reproducción de problemas conocidos en áreas, productos o procesos similares.
    - Establecimiento de métodos y herramientas para la detección temprana de errores que puedan derivar en NC (*Error proofing*).
  3. Información adecuada:
    - Información adecuada al cliente (externo y/o interno) sobre las NCs, tras su análisis y resolución. En este caso se tendrán en cuenta las exigencias específicas de los clientes externos respecto a la gestión de las reclamaciones.

### 6.2.6 Seguimiento de Reclamaciones de Cliente

Las reclamaciones de cliente se comunican siempre por escrito y por diversas vías, siendo la más común a través del sistema SAP (**S**ystems, **A**pplications and **P**roducts in **D**ata **P**rocessing) y su módulo IQIS (**I**ntegrated **Q**uality **I**mprovement **S**ystem).

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

Las reclamaciones de cliente se persiguen mediante 3 índices:

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

El índice de CRI se mide en cantidades absolutas, mientras que los de 0-Km y Campo se miden en ppm o partes por millón:

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

En RBEM no tenemos reclamaciones de clientes porque sus ventas son principalmente a su matriz.

### 6.2.7 Gestión de Reclamaciones de Cliente

Las reclamaciones de OEMs o *Tier x* siempre se analizan y responden empleando la metodología de las 8Ds, y que consiste en los siguientes pasos:

- D1: formar el equipo que pueda analizar y solucionar el problema.
- D2: describir de forma detallada el problema.

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

### **6.3 Gestión de proveedores**

Bosch mantiene relaciones comerciales con proveedores en aproximadamente 60 países. De un total de unos 35.500 proveedores a nivel mundial, el Grupo Bosch adquirió materiales y servicios por valor de 49.300 millones de euros en 2025 (año anterior: 49.800 millones de euros). Una gran parte de los recursos utilizados en nuestra cadena de suministro son componentes adquiridos, principalmente productos semielaborados o componentes terminados. Solo adquirimos una pequeña proporción directamente como materia prima. Asimismo, esperamos que nuestros socios comerciales se comprometan a respetar los derechos humanos, a establecer procesos de debida diligencia adecuados y a hacer todo lo posible para obligar a sus proveedores y otros terceros a adherirse a los principios correspondientes.

#### **6.3.1 Gestión Responsable de la Cadena de Suministro**

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

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

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

### 6.3.2 Evaluación y Monitoreo

Realizamos auditorías periódicas a nuestros proveedores, tanto de forma preventiva como cuando la situación lo requiere. Estas auditorías se llevan a cabo generalmente al iniciar nuevas relaciones con proveedores; posteriormente, los resultados de nuestros análisis de riesgos determinan el tipo, el alcance y la frecuencia de las auditorías. Se utilizan diferentes métodos según las condiciones del marco vigente y la situación de riesgo específica: verificaciones realizadas por Bosch (análisis rápidos y evaluaciones exhaustivas), auditorías de terceros y autodeclaraciones de los proveedores. Las evaluaciones tienen una validez limitada.

Los análisis rápidos se basan en una lista de verificación con criterios específicos relacionados con el medio ambiente, la salud y seguridad laboral y los derechos humanos. Se utilizan cuestionarios complementarios, por ejemplo, para determinados grupos de materiales y servicios logísticos. Los análisis rápidos los realizan empleados cualificados de Bosch de los departamentos de compras o calidad, frecuentemente como parte de las visitas periódicas a las instalaciones de los proveedores. En 2025, realizamos alrededor de 2780 análisis rápidos (el año anterior: alrededor de 3200). Las evaluaciones exhaustivas se utilizan principalmente en regiones o sectores con alto riesgo potencial, o cuando existen indicios específicos de incumplimiento. Independientemente de otras visitas a proveedores, estas evaluaciones las realizan evaluadores internos autorizados y tienen una duración de entre uno y dos días. Se anuncian con antelación para garantizar la presencia de los expertos necesarios, como responsables de medio ambiente o seguridad. Además de una evaluación en profundidad de las tres áreas cubiertas por los análisis rápidos (medio ambiente, seguridad y salud laboral y derechos humanos), también incluyen un análisis de las condiciones de trabajo y la gestión del cumplimiento. La evaluación abarca tanto la implementación práctica como los requisitos sistémicos, como las directrices, que permiten determinar el grado de madurez de la organización. El número de evaluaciones exhaustivas depende de los riesgos identificados y las nominaciones correspondientes, por lo que el número total de evaluaciones realizadas varía anualmente. En 2025, Bosch realizó aproximadamente 73 evaluaciones exhaustivas a proveedores (año anterior: 75). Además de las auditorías internas a nuestros proveedores, también nos basamos en los resultados de auditorías externas compatibles. Esto ayuda a evitar auditorías múltiples a nuestros proveedores. Un ejemplo de ello son las auditorías externas según el estándar desarrollado por la Iniciativa de Cadena de Suministro Responsable (RSCI) de la industria automotriz, en la que Bosch participa activamente como miembro. Desde 2025, Bosch también es miembro afiliado de la Alianza Empresarial Responsable (RBA).

Fundada originalmente por la industria electrónica como una organización sin fines de lucro, esta alianza de alcance internacional está comprometida con buenas prácticas de gestión que respetan los derechos humanos y promueven la transparencia en toda la cadena de suministro. Los miembros se comprometen a implementar el Código de Conducta de la RBA. Las auditorías externas basadas en el Código de la RBA, como estándar comparable, contribuyen al seguimiento de nuestro propio sistema de gestión y al cumplimiento de las obligaciones de debida diligencia para verificar los riesgos de derechos humanos en la cadena de suministro. Las autodeclaraciones son válidas como medio para verificar a los proveedores cuando se presume que el riesgo es bajo y no han presentado problemas en el pasado. El requisito previo es que se consulte el riesgo evaluado del grupo de proveedores o del grupo de materiales y que se proporcione documentación fidedigna que justifique que las preguntas se han respondido con veracidad. En conjunto, evaluamos a cerca del 81 % de nuestros proveedores de materiales directos relevantes (excluyendo a BSH Hausgeräte GmbH) utilizando los diversos métodos a finales de 2025 (año anterior: 82 %). También evaluamos al 80 % de los proveedores de materiales indirectos que son particularmente relevantes en términos

de riesgo país y riesgo de campo de los materiales (año anterior: 77 %). La mayoría de estas evaluaciones se realizaron in situ. Los resultados obtenidos de las diversas evaluaciones muestran que los proveedores cumplen con nuestros requisitos en su mayor parte. Se requirieron mejoras en casos individuales, y Bosch espera que se implementen.

Las áreas prioritarias para 2025 también incluyeron aspectos de protección ambiental, así como salud y seguridad laboral, como la señalización de rutas de evacuación, la protección de equipos de trabajo y el almacenamiento adecuado de sustancias peligrosas.

### **6.3.3 Capacitación**

Nuestros colaboradores del departamento de compras reciben programas de formación tanto online como presenciales. Todos los colaboradores de compras visualizan un vídeo de formación obligatorio que ofrece una visión general de la estrategia actual de compras y los requisitos para los proveedores en materia de acción climática y derechos humanos. Alrededor de 1130 colaboradores participaron en esta formación en 2025. Otro módulo de formación, que lleva varios años en funcionamiento, proporciona a los colaboradores que gestionan proveedores no solo una visión general de los temas, sino también información sobre los requisitos que se esperan de los proveedores y, en particular, sobre el procedimiento para las evaluaciones rápidas. Ofrecemos programas de formación para proveedores con el fin de que puedan consolidar aún más su conocimiento sobre nuestras expectativas en relación con el respeto de los derechos humanos y las normas medioambientales. Para que el aprendizaje sea eficiente y flexible, Bosch ofrece el «Portal de Proveedores de Bosch», que permite el acceso continuo a recursos digitales que abarcan temas como los derechos laborales.

### **6.3.4 Diálogo con las partes interesadas y participación en asociaciones**

Bosch participa en los comités de sostenibilidad de la VDA, la Iniciativa de Cadena de Suministro Responsable (RSCI) y el Diálogo Sectorial de la Industria Automotriz. También participamos activamente a nivel corporativo en econsense – Foro para el Desarrollo Sostenible de la Economía Alemana (e.V.). Dentro del grupo temático «Derechos humanos y cadena de valor» del foro, colaboramos con otros socios en el diseño responsable de cadenas de suministro globales. Cada dos años, Bosch otorga el premio «Bosch Global Supplier Award» a los mejores proveedores del mundo. En 2025, la ceremonia de entrega se celebró bajo el lema «RETO ACEPTADO: Alianzas Resilientes. Futuro Sostenible», reconociendo así la exitosa cooperación en un contexto particularmente exigente. En la categoría especial «Sostenibilidad», el Grupo Bosch premia a tres empresas que demuestran un compromiso excepcionalmente alto con la sostenibilidad y la acción climática. Esto incluyó, por primera vez en 2025, un premio especial para pequeñas y medianas empresas. Los finalistas en esta categoría cuentan con una calificación mínima de “A-” otorgada por CDP y, por lo tanto, realizan una contribución especial a la acción climática. El compromiso de las empresas premiadas abarca desde el uso de electricidad verde y materiales reciclados en la producción hasta una gestión ejemplar de la energía, el agua y los residuos.

## **6.4 Subvenciones e información fiscal**

### **6.4.1 Subvenciones**

Durante 2025:

RBEM\_ME

Subvenciones NO rembolsables directamente imputable a resultado -> 333.530.81 euros

Subvenciones NO rembolsables y no imputables directamente a resultado por corresponder a proyectos de desarrollo de larga duración -> 0 euros

Subvenciones parciales SI rembolsables -> 0 euros

RBEM\_BMG

Subvenciones NO rembolsables directamente imputable a resultado -> 187.835.15 euros

Subvenciones NO rembolsables y no imputables directamente a resultado por corresponder a proyectos de desarrollo de larga duración -> 398.597.00 euros

Subvenciones parciales SI rembolsables -> 174.788.00 euros

Durante 2024:

RBEM\_ME

Subvenciones NO rembolsables directamente imputable a resultado -> 445.888.50 euros

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

Subvenciones parciales SI rembolsables -> 356.362.60 euros

RBEM\_BMG

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

Subvenciones parciales SI rembolsables -> 10.210.40 euros

#### **6.4.2 Información fiscal**

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

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

La cuota a pagar por Impuesto de Sociedades durante el ejercicio 2025, después de aplicación de deducciones, ha sido de 1.477.125,33 euros (2.911.101,59 euros a pagar en 2024).

#### **6.4.3. Beneficios obtenidos**

El resultado obtenido antes de impuestos del ejercicio 2025 asciende a 10.884.495,07 euros de beneficio (13.391.734,44 euros en 2024), 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
<b>Modelo de negocio</b>	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 Fábrica Madrid S.A.U.	102-1 / 102-2 / 102-3 / 102-4 / 102-6 / 102-7		Modelo de negocio (pág.1-8)	
<b>Políticas</b>	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 Fábrica Madrid S.A.U.	103 Enfoques de gestión de cada ámbito dentro de las dimensiones Económica, Ambiental y Social		-General (pág. 1-19) -Medio ambiente (pág. 24-44) -Empleo (pág. 44-67) -Derechos Humanos (pág. 67-70) -Lucha contra la corrupción y el soborno (pág. 70-76) -Sociedad (pág. 76-84)	
<b>Riesgos a cp, mp y lp</b>	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	-	Robert Bosch España Fábrica Madrid S.A.U.	102-15		-Riesgos a corto, medio y largo plazo (pág. 22-26) -Medio ambiente (pág. 27-48) -Derechos Humanos (pág. 67-70) - Lucha contra la corrupción y el soborno (pág. 70-76) - Sociedad (pag 76-84)	

	<p>los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.</p>					
<p><b>KPI's</b></p>	<p>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.</p>	<p>Robert Bosch España Fábrica Madrid S.A.U.</p>		<p>Estándares GRI generales o específicos de las dimensiones Económica, Ambiental y Social que se reportan en los siguientes bloques</p>	<p>KPIs de RBEM (pág. 27)</p>	



ÁMBITOS	Contenidos	Asunto material (Sí/No)	Alcance / Perímetro	Estándares relacionados	GRI	Página Apartado donde se informa	Comentarios adicionales
Cuestiones sociales y relativas al personal	<b>Empleo</b>						
	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional;	Sí	Robert Bosch España Fábrica Madrid S.A.U.	103 Enfoque de gestión de Empleo		Empleo (pag.48-50)	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo,	Sí		102-8		Empleo (pag.50)	
	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.50-53)	
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;	Sí		401-1		Empleo (pag.53)	
	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		Empleo (pag.54-55)	
	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo,	Sí		103 Enfoque de gestión de Diversidad e igualdad de oportunidades		Empleo (pag.55)	
	Implantación de políticas de desconexión laboral,	Sí		103 Enfoque de gestión de Empleo		Empleo (pag.51)	
	Empleados con discapacidad.	Sí		405-1		Empleo (pag.56)	
	<b>Organización del trabajo</b>						
	Organización del tiempo de trabajo	Sí	Robert Bosch España Fábrica Madrid S.A.U.	103 Enfoque de gestión de Empleo		Empleo (pag.56)	
	Número de horas de absentismo	Sí		403-2		Empleo (pag.56)	
	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.56-57)	
	<b>Salud y seguridad</b>						
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo;	Sí	Robert Bosch España Fábrica Madrid S.A.U.	103 Enfoque de gestión de Salud y Seguridad en el trabajo		Empleo (pag.57)	
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	Sí		403-2 / 403-3		Empleo (pag.57-58)	
	<b>Relaciones sociales</b>						
	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos;	Sí	Robert Bosch España Fábrica Madrid S.A.U.	103 Enfoque de gestión de Relaciones trabajador - empresa		Empleo (pag.58)	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país;	Sí		102-41		Empleo (pag.59)	
	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	Sí		403-1		Empleo (pag.59)	
	<b>Formación</b>						

Las políticas implementadas en el campo de la formación;	Sí	Robert Bosch España Fábrica Madrid S.A.U.	103 Enfoque de gestión de Formación y enseñanza	Empleo (pag.59-60)	
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Sí	Robert Bosch España Fábrica Madrid S.A.U.	404-1	Empleo (pag.60)	
<b>Accesibilidad universal de las personas con discapacidad</b>	Sí	Robert Bosch España Fábrica Madrid S.A.U.	103 Enfoque de gestión de Diversidad e igualdad de oportunidades y No discriminación	Empleo (pag.60)	
<b>Igualdad</b>					
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres;	Sí	Robert Bosch España Fábrica Madrid S.A.U.		Empleo (pag.60-64, 70-71)	
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad;	Sí	Robert Bosch España Fábrica Madrid S.A.U.	103 Enfoque de gestión de Diversidad e igualdad de oportunidades	Empleo (pag.60-64, 70-71)	
La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	Sí			Empleo (pag.60-64, 70-71)	

ÁMBITOS	Contenidos	Asunto material (Sí/No)	Alcance / Perímetro	Estándares relacionados	GRI	Página / Apartado donde se informa	Comentarios adicionales	
<b>Derechos humanos</b>	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		103 Enfoque de gestión de Evaluación de derechos humanos y No discriminación 102-16 / 102-17		Derechos Humanos (pag.72)		
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos;	Sí		406-1		Derechos Humanos (pág. 72)	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.	
	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	Robert Bosch España Fábrica Madrid S.A.U.	407-1		Derechos Humanos (pág. 72)		
	La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación;	Sí		103 Enfoque de gestión de No discriminación 406-1		Derechos Humanos (pág. 72)		
	La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;	Sí		409-1		Derechos Humanos (pág. 72)		
	La abolición efectiva del trabajo infantil.	Sí		408-1		Derechos Humanos (pág. 72)		
	<b>Corrupción y soborno</b>	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno;	Sí	Robert Bosch España Fábrica Madrid S.A.U.	103 Enfoque de gestión de Anticorrupción 102-16 / 102-17			Lucha contra la corrupción y el soborno (pág. 79-81)
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales,	Sí				Lucha contra la corrupción y el		

					soborno (pág. 82-83)		
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	Sí	Robert Bosch España Fábrica Madrid S.A.U.	413-1	Lucha contra la corrupción y el soborno (pág. 83)		
Sociedad	<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>						
	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local;	Sí	Robert Bosch España Fábrica Madrid S.A.U.	103 Enfoque de gestión de Comunidades locales e Impactos económicos indirectos 203-1 / 413-1	Sociedad (pág. 76-84)		
	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio;	Sí			Sociedad (pág. 76-84)		
	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;	Sí			102-43	Sociedad (pág. 76-84)	
	Las acciones de asociación o patrocinio.	Sí			102-12 / 102-13	Sociedad (pág. 76-84)	
	<b>Subcontratación y proveedores</b>						
	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 Fábrica Madrid S.A.U.	103 Enfoque de gestión de Prácticas de adquisición 102-9	Sociedad (pág. 88-89)		
	Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas.	Sí			Sociedad (pág. 89-91)		
	<b>Consumidores</b>						
	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores;	Sí	Robert Bosch España Fábrica Madrid S.A.U.	103 Enfoque de gestión de Seguridad y Salud de los clientes, Marketing y Privacidad del cliente	Sociedad (pág. 85-86)		
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	Sí	Sociedad (pág. 86-88)			Durante el 2025 no se han recibido quejas de consumidores ya que se vende a Grupo.		
<b>Información fiscal</b>							
Beneficios obtenidos país por país Impuestos sobre beneficios pagados	Sí	Robert Bosch España Fábrica Madrid S.A.U.	103 Enfoque de gestión Desempeño económico	Sociedad (pág. 91-92)			
Subvenciones públicas recibidas	Sí	Robert Bosch España Fábrica Madrid S.A.U.	201-4	Sociedad (pág. 91-92)			