

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

1 General

1.1 Ámbito Global

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

En su elaboración, asimismo, lo establecido en la Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad (Sustainability Reporting Standards) del Global Reporting Initiative (Estándares GRI), en aquellos términos en que no contradice la Ley 11/2018, de la misma manera que sirve de referencia para la elaboración del Informe de Responsabilidad Corporativa.

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

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

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

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

1.2 Modelo de Negocio

1.2.1. Antecedentes de RBES

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

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

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

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

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

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

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

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

1.2.2. RBES en la actualidad

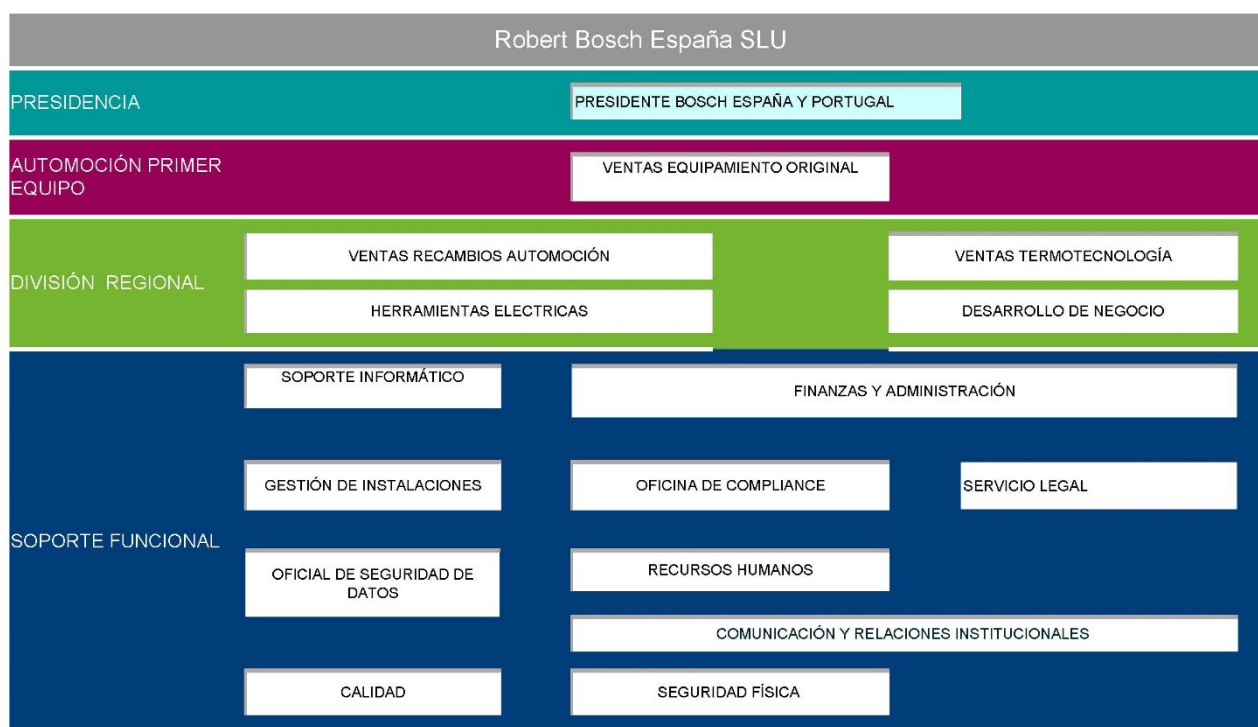
La actividad de la sociedad comprende principalmente:

- a) La actuación como sociedad dominante del grupo Bosch en España, con tenencia de las acciones y participaciones de las demás sociedades que componen éste.
- b) La dirección y gestión del conjunto de las actividades empresariales del grupo y la prestación a las sociedades que componen éste, de servicios relacionados con su dirección y gestión, tales como informáticos, comerciales, financieros, de contabilidad, asesoría jurídica y de personal.
- c) La importación, exportación, compra, venta, instalación y reparación de componentes de equipos eléctricos aplicables a automóviles, termotecnia y demás aparatos de comunicación y calefacción, así como de productos eléctricos, electrónicos, energía solar y herramientas de todo tipo.
- d) El desarrollo de acciones docentes y formativas en todas las materias y ámbitos de enseñanza, tanto reglada como no reglada, con sus propios medios o a través de terceros, de forma independiente o mediante convenios con entidades públicas o privadas, o con Administraciones Públicas competentes en materia de formación profesional para el empleo, y dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad, así como la prestación de toda clase de servicios complementarios, tanto en locales propios como cedidos o arrendados.
- e) La explotación de franquicias en el mercado de talleres de automoción.
- f) El desarrollo de las anteriores actividades mediante la titularidad de acciones o de participaciones en sociedades con objeto idéntico o análogo.

1.2.3 Organización y estructura de RBES:

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

Organigrama funcional de RBES – Ejercicio 2025:



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]

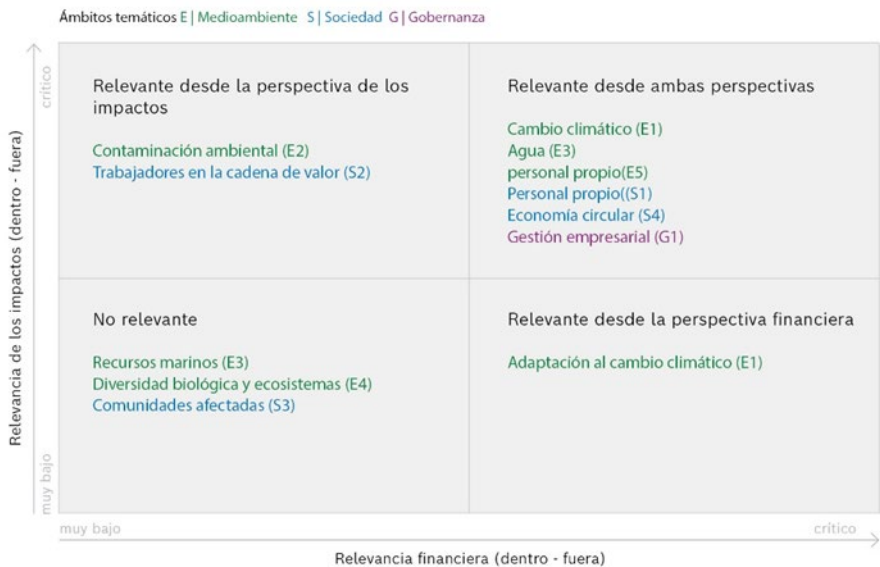
Grupos de interés	Formas de diálogo	Objetivo del intercambio	Resultados ejemplares
Empleados y representaciones de trabajadores	Conversaciones con empleados y sus representaciones, capacitaciones, encuestas,	Incorporación de los puntos de vista, experiencias y expectativas	Actualización de regulaciones internas, mejoras y planes de

	medios internos, Bosch Business Dialogue		acción, iniciativas y campañas globales
Clientas y clientes	Servicios al cliente, capacitaciones, encuestas, ferias, redes sociales	Incorporación de los puntos de vista, experiencias y expectativas	Mejoras de productos y servicios, adaptación de estrategias de mercado
Proveedores y socios	Días de proveedores, premios, capacitaciones, evaluaciones, diálogo en el marco de iniciativas del sector.	Adquisición responsable, descarbonización de nuestra cadena de suministro	Mejoras y planes de acción para aumentar el rendimiento en sostenibilidad
Inversores	Conferencias telefónicas, reuniones de analistas y conferencias para inversores	Identificación de posibles inversores y presentación de indicadores financieros y no financieros; creación de transparencia sobre los requisitos de sostenibilidad	Establecimiento de prioridades y medidas para una mejor posición en las calificaciones ESG
Asociaciones y sindicatos	Participación en comités y grupos de trabajo, membresías en iniciativas y asociaciones	Desarrollo de estándares industriales, comprensión de las opiniones de los representantes de los trabajadores	Actualización de regulaciones internas, planes de acción
Universidades e instituciones de investigación	Cooperaciones, conferencias, eventos de diálogo, ferias	Desarrollo de innovaciones, adquisición de talento	Proyecto piloto
Responsables políticos	Persona de contacto para preguntas por parte de la política; participación en comités organizados por gobiernos o ministerios; eventos de diálogo; reuniones individuales	Exposición de la viabilidad tecnológica y el impacto social	Adaptación de estrategias de mercado, creación de valor y reducción de riesgos a través de Compliance
Partes interesadas locales	Conversaciones con la comunidad, visitas a la planta, donaciones	Manejo de inquietudes, preguntas y comentarios; fortalecimiento de iniciativas locales	Apoyo a iniciativas locales
Sociedad civil y ONGs	Eventos de diálogo, respuesta a consultas, cooperaciones, donaciones	Manejo de inquietudes, preguntas y comentarios; fortalecimiento de iniciativas	Apoyo a iniciativas, cooperaciones

En el marco de nuestro análisis de doble materialidad, hemos identificado en 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. Nuestra visión de la sostenibilidad, con sus siete dimensiones, define los ejes estratégicos en este sentido. Cada una de ellas se especifica y se perfecciona continuamente mediante dos actividades clave, cuando procede, con objetivos a medio plazo claramente definidos (véase G 03).

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

[G 04 Imagen de Objetivos]

Target vision: New Dimensions

Climate action

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

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

Health

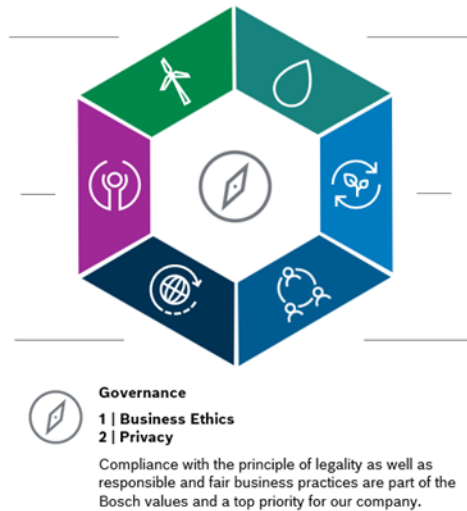
- 1 | Occupational health and safety
- 2 | Pollution and substances of concern

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

Human rights

- 1 | Responsibility
- 2 | Transparency

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



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.

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.

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

Estamos comprometidos con el principio de legalidad y consideramos que el respeto por los valores y normas sociales es fundamental para el éxito de la empresa. Temas como la protección del clima, la economía circular y el agua ofrecen además oportunidades para una diferenciación positiva en la competencia. Productos que son energéticamente eficientes o que ahorran agua son ejemplos de esto, al igual que el uso de materiales reciclados en la producción. Así, nuestra aspiración de "Innovación para tu vida" se hace tangible: los productos de Bosch deben entusiasmar a las personas, mejorar su calidad de vida y contribuir a la conservación de los recursos naturales.

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

1.3.6 Compromiso y Colaboración

Queremos contribuir de manera relevante a abordar los desafíos sociales globales y, por esta razón, estamos comprometidos en numerosas iniciativas. Desde 2004, Robert Bosch GmbH es miembro del Pacto Global de las Naciones Unidas y se adhiere a sus principios universales en materia de derechos humanos, normas laborales, protección del medio ambiente y lucha contra la corrupción. Con este informe, cumplimos con la obligación de informar sobre los avances relevantes en 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.

Ayuda Inmediata en Caso de Desastres:

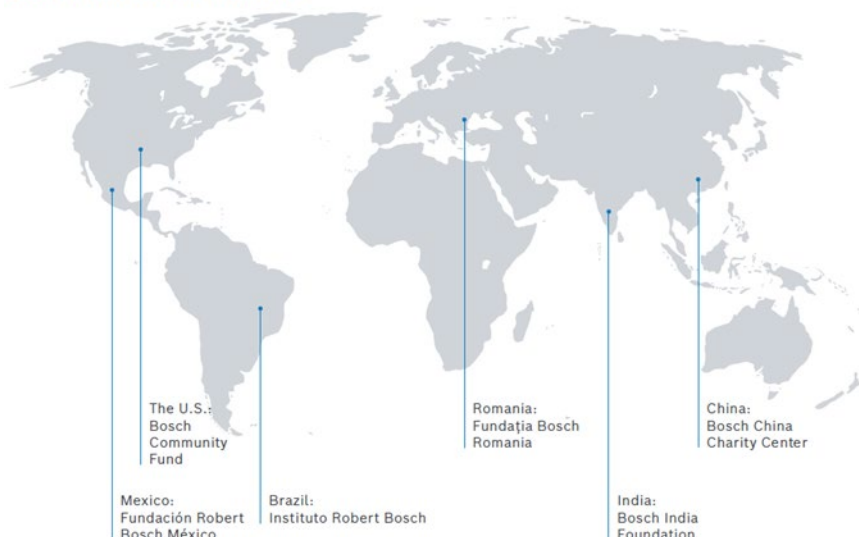
Donaciones para ayudar a organizaciones y personas sobre el terreno, especialmente cuando las zonas de influencia cercanas a las instalaciones de Bosch se ven afectadas. Nuestra responsabilidad social, a través de donaciones, es gestionada por las unidades operativas en los países correspondientes. Durante 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]

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

El cumplimiento normativo se refiere a la observancia de los requisitos legales y reglamentarios, así como de las normas internas. El sistema global de gestión del cumplimiento (CMS) es un elemento integral de las medidas para la implementación del gobierno corporativo en el Grupo Bosch y comprende estructuras y procesos para garantizar el cumplimiento a nivel organizativo. Se basa en la norma de auditoría IDW PS 980 y se describe en un reglamento interno. Además del cumplimiento normativo, seguimos desarrollando un enfoque basado en valores. Nuestra ambición es que nuestros colaboradores no solo consideren la conducta basada en valores como una obligación, sino que actúen de forma voluntaria y conforme a la normativa. El SGC tiene un carácter preventivo y está diseñado para alentar a todos los colaboradores del Grupo Bosch a identificar los riesgos y las infracciones de cumplimiento en una fase temprana y a responder adecuadamente. Esto debería garantizar una reducción de los riesgos para el Grupo Bosch, sus colaboradores y sus órganos corporativos. Al mismo tiempo, queremos proteger y cultivar la reputación del Grupo Bosch, que es la base de la confianza de nuestros clientes y socios comerciales. BSH Hausgeräte GmbH opera con su propia organización global de cumplimiento normativo y un sistema de gestión de cumplimiento independiente basado en la norma IDW PS 980.

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

El consejo de administración de Robert Bosch GmbH ha asignado la responsabilidad de la implementación del gobierno corporativo en áreas clave de cumplimiento a departamentos corporativos específicos. Estos departamentos implementan el gobierno corporativo en el área de

cumplimiento que les ha sido asignada en todo el Grupo Bosch, teniendo en cuenta los requisitos del sistema de gestión de riesgos y del sistema de control interno.

El comité de cumplimiento apoya la implementación del Sistema de Gestión de Cumplimiento (SGC) del Grupo Bosch y coordina las áreas de cumplimiento. Además, contribuye al desarrollo continuo del SGC basado en riesgos. El comité de cumplimiento está integrado por los responsables de los departamentos corporativos de Gestión de Cumplimiento, Asesoría Jurídica, Auditoría Corporativa, Recursos Humanos, Gestión de Riesgos y Gestión de Calidad. Un comité de sanciones decide sobre las recomendaciones de medidas disciplinarias en caso de incidentes graves de cumplimiento. El comité de cumplimiento está presidido por el director de cumplimiento, quien también dirige el departamento corporativo de Gestión de Cumplimiento, responsable de la lucha contra la corrupción, la prevención del fraude, la seguridad de la información y la protección de datos, así como de los elementos clave del Sistema de Gestión de Cumplimiento (SGC) del Grupo Bosch (por ejemplo, la formación en cumplimiento, la gestión y el desarrollo del sistema de informes de Bosch, la función de punto de contacto para informes de mala conducta y la realización de investigaciones internas). El director de cumplimiento informa, tanto periódicamente como de forma puntual, directamente al miembro del consejo de administración de Robert Bosch GmbH responsable de cumplimiento. Se elabora un informe escrito exhaustivo una vez al año. Si es necesario, el director de cumplimiento también puede contactar directamente con el presidente del consejo de supervisión.

El comité de auditoría del consejo de supervisión analiza la idoneidad y la eficacia de los sistemas de gobierno corporativo con el consejo de administración al menos una vez al año y recibe informes sobre los riesgos materiales y los problemas de cumplimiento. Asimismo, analiza las medidas para la adaptación y el desarrollo de los sistemas de gobierno corporativo.

En las regiones del Grupo Bosch, se han creado oficinas de cumplimiento como parte del departamento corporativo de Gestión de Cumplimiento. Una de sus funciones es apoyar a las regiones en el cumplimiento de sus obligaciones en virtud del Sistema de Gestión de Cumplimiento (SGC) y en la realización de investigaciones internas. Para ello, cuentan con plena autoridad para solicitar información y llevar a cabo investigaciones, son independientes en el ejercicio de sus funciones y solo están sujetas a las instrucciones del departamento corporativo de Gestión de Cumplimiento. En Alemania, las divisiones reciben apoyo directo del departamento corporativo de Gestión de Cumplimiento; las investigaciones internas las lleva a cabo una unidad independiente dentro de dicho departamento.

Auditoría Corporativa sigue un plan de auditoría plurianual para revisar y evaluar la idoneidad y la eficacia de todas las áreas y elementos del SGC (por ejemplo, lucha contra la corrupción, derecho de la competencia, lucha contra el blanqueo de capitales, sistema de información y cumplimiento normativo de terceros). Este enfoque integral se basa en nuestra directiva general del Grupo «Sistema de Gestión de Cumplimiento del Grupo Corporativo Bosch» y en la norma IDW PS 980, reconocida a nivel mundial.

Además, las actividades de auditoría se comparan con la evaluación de madurez del Comité de Cumplimiento. Esto garantiza un marco estandarizado para evaluar la madurez de las distintas áreas y elementos del SGC e identifica el potencial de mejora y desarrollo. La comparación proporciona a Bosch una visión integral de la idoneidad y la eficacia del sistema de gestión de contenidos (CMS) general. Asimismo, revisamos nuestro CMS en el marco de auditorías externas y aprovechamos los resultados para seguir desarrollándolo.

1.4.3. Auditorías de Compliance basadas en riesgos

Realizamos análisis de riesgos de cumplimiento normativo a nivel global de forma periódica. Nos centramos en los riesgos de corrupción, derecho de la competencia y blanqueo de capitales. Implementamos en gran medida las medidas derivadas del análisis de 2024 durante 2025. Estas incluyen, por ejemplo, actividades para sensibilizar a nuestros colaboradores sobre los riesgos individuales, programas de formación complementarios para grupos específicos e incluso controles aleatorios del cumplimiento de normas y procesos. Tal como estaba previsto, también perfeccionamos nuestro enfoque de análisis en 2025, teniendo en cuenta los requisitos normativos vigentes y las especificaciones de gestión de riesgos.

Asimismo, hemos comenzado a transferir los análisis a nuestro nuevo sistema informático para los procesos de gobernanza, riesgo y cumplimiento. Nuestros socios comerciales también se someten periódicamente a un control de cumplimiento estandarizado y basado en riesgos. Este control abarca tanto a clientes como a proveedores, posibles objetivos de adquisición y fusiones, así como a posibles socios en la creación de empresas conjuntas. La profundidad y el alcance de los controles dependen de diversos factores, como la naturaleza de la relación comercial. La estructura corporativa y de personal también puede influir. Las verificaciones se centran, en particular, en el incumplimiento de la ley o las normativas oficiales, como las leyes penales aplicables, las regulaciones ambientales y los derechos humanos. Para ello, consultamos información de dominio público. Los hallazgos se evalúan mediante un proceso estándar y se definen e implementan las medidas adecuadas según sea necesario. Estas medidas pueden abarcar desde una evaluación más exhaustiva hasta la rescisión de la relación comercial o del proyecto. En 2024, perfeccionamos nuestros procesos de verificación de socios comerciales y, en 2025, sustituimos la herramienta informática existente por una nueva solución mejorada. En concreto, reforzamos nuestro enfoque basado en el riesgo y mejoramos la facilidad de uso, lo que optimizó aún más la eficiencia de nuestras 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.

Nuestro Código de Conducta es un componente integral de la cultura corporativa de Bosch y sirve de guía para nuestras acciones diarias. Define las normas básicas de conducta en la empresa y ofrece orientación sobre cuestiones como la aceptación de propinas o la prevención de conflictos de intereses. El Código de Conducta también describe nuestra responsabilidad hacia nuestros colaboradores, por ejemplo, en lo que respecta a entornos laborales seguros e inclusivos y un trato respetuoso dentro de la empresa. Asimismo, asumimos nuestra responsabilidad con la sociedad, por ejemplo, en lo que respecta al respeto de los derechos humanos y la fabricación de productos seguros. Respetamos y protegemos los derechos humanos internacionales sobre la base de los siguientes marcos internacionales, entre otros: la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y las normas laborales fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Nuestra responsabilidad con el medio ambiente también se aborda en el Código de Conducta (véase también «Medio Ambiente. El Código de Conducta se aplica a todos los colaboradores del Grupo Bosch en todo el mundo. El documento está disponible para los empleados en más de 30 idiomas en formato de folleto y fue comunicado mediante una carta del presidente del consejo de administración de Robert Bosch GmbH a todos los empleados a nivel mundial en el momento de su

publicación. Todos los empleados exentos de convenios colectivos deben confirmar la recepción del documento. Además de la versión completa, existe una versión resumida que sintetiza los mensajes clave. Asimismo, el Código de Conducta está disponible en línea para las partes interesadas internas y externas como descarga en formato PDF y en un sitio web con información adicional. Los principios básicos del Código de Conducta se especifican en otras políticas centrales y en la normativa local, en la que también adoptamos una postura firme contra el dumping.

A principios de 2025, publicamos una nueva normativa sobre prevención de la corrupción. Esta normativa se aplica a todos los empleados del Grupo Bosch y regula, entre otras cosas, los estándares mínimos aplicables a nivel mundial en materia de obsequios, invitaciones, patrocinios, donaciones y conflictos de intereses, así como en las interacciones con funcionarios públicos. Por ejemplo, los denominados «pagos de facilitación», es decir, los pagos a funcionarios públicos para agilizar actos oficiales que, en sí mismos, son lícitos, siguen estando expresamente prohibidos en todo el mundo. Además de la normativa aplicable a nivel global, contamos con políticas locales que reflejan las especificaciones, los límites de valor y los requisitos de aprobación de cada país. En Alemania, por ejemplo, la aceptación y entrega de obsequios con un valor bruto superior a 50 euros anuales y para cada destinatario requiere aprobación. Paralelamente a las medidas mencionadas, hemos implementado una nueva aplicación informática con el objetivo de estandarizar y automatizar aún más la revisión y documentación de las solicitudes, en particular las relativas a obsequios e invitaciones. La aplicación ya se utiliza en Alemania, Austria, Francia, Escandinavia y los países del Benelux y Bálticos. Otras regiones se sumarán progresivamente en 2026. Consideramos que una conducta responsable y legal es importante más allá de los límites de la empresa y hemos comunicado claramente nuestras expectativas en nuestro Código de Conducta para Socios Comerciales. De este modo, exigimos a los proveedores del Grupo Bosch que cumplan con los principios relacionados con los derechos humanos y el medio ambiente, y que implementen los procesos adecuados para cumplir con las obligaciones de diligencia debida corporativa. Además, nuestros proveedores están obligados a comunicar nuestras expectativas a sus propios proveedores.

El Código de Conducta, al que se hace referencia en los Términos y Condiciones de Compra, se integra como parte fundamental del contrato y se envía a todos los proveedores al inicio de la relación comercial (véase también «Social | Cumplimiento de las obligaciones de diligencia debida en materia de derechos humanos y medio ambiente»).

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 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.

1.4.7 Procedimiento de los Sistemas de Información

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

Si durante las investigaciones internas se confirma una violación de las normas de cumplimiento, esta debe ser corregida de inmediato. Además, se deben tomar medidas adecuadas para evitar futuras violaciones de este tipo. La realización de investigaciones internas debe llevarse a cabo con

estricto respeto a los límites legales existentes, especialmente en lo que respecta a la protección de datos, y teniendo en cuenta la cultura de cumplimiento (por ejemplo, la presunción de inocencia). Si se identifica una debilidad en el proceso que favorece violaciones de las normas de cumplimiento, se debe informar a las partes responsables y tomar las medidas correctivas necesarias. Cualquier forma de represalia, especialmente consecuencias laborales negativas y su amenaza hacia las personas que presentan avisos, está prohibida.

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

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

Para aumentar la visibilidad y el uso del sistema de información y fortalecer la confianza en las investigaciones internas, nos dirigimos a nuestros empleados a través de varios canales de comunicación interna. 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.

1.4.8 Representación de intereses políticos

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

1.4.9 Organización y regulaciones

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

El departamento de relaciones gubernamentales, con sede en Berlín, opera oficinas en todo el mundo. Un total de 48 empleados representan los intereses políticos del Grupo Bosch ante instituciones, ministerios, gobiernos, parlamentos y la sociedad. Reciben capacitación sobre

derecho de la competencia en intervalos de tres años como parte de una capacitación mínima en Compliance.

1.4.10 Transparencia como principio

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

1.4.11 A Simple Vista

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

Registro de Lobby de Alemania:

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

Registro de Transparencia de la UE:

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

Divulgación de Lobby en EE. UU.:

Bosch is registered in the relevant transparency registers under the following identification numbers:

- 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

1.4.12 Reglas transparentes en el entorno político

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

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

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

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

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

Tipo	Descripción	Relación materialidad	Probabilidad	Temporidad	Medidas para mitigar el riesgo
Riesgos del entorno	En el caso de Mobility Solutions, Bosch durante mucho tiempo compitió principalmente con un pequeño número de proveedores principales de automoción. Sus principales clientes han sido los fabricantes de automóviles que operan a nivel mundial y los principales productores. Sin embargo, este mercado está cambiando, debido	Transformación de la Movilidad	Alta	Medio plazo / largo plazo	El Grupo Bosch invierte en investigación y desarrollo con el fin de poder competir en este entorno y seguir siendo una empresa líder: En tecnología de propulsión, la electromovilidad se está consolidando como uno de los principales negocios de Bosch. La compañía está realizando importantes inversiones anticipadas en esta área: unos 700 millones de euros durante el año 2021. Sus inversiones en electromovilidad ascienden ya a más de 5.000 millones de euros. Bosch está desarrollando también soluciones de pilas de combustible móviles, entre 2021 y 2024, la empresa está

	<p>especialmente a la expansión de la electrificación. La marcada disminución en la proporción de turismos equipados con motores diésel en los importantes mercados europeos e indios y las cada vez más estrictas normas legales a satisfacer en motores de combustión, como ocurre con el actual debate sobre el futuro estándar Euro 7, constituyen importantes factores que influyen en nuestras actividades, incluyendo al área de Automotive Aftermarket.</p>				<p>invirtiendo unos 600 millones de euros en esta tecnología.</p> <p>El Grupo Bosch continúa esforzándose constantemente para proteger el clima, a pesar del desafiante entorno económico, y, principalmente por la guerra en Ucrania. Creemos que la guerra retrasará el progreso en la reducción de las emisiones de carbono a corto plazo, pero, sin embargo, a largo plazo acelerará la transformación tecnológica en Europa. Esta puede ser la señal para actuar con mayor determinación, ya sea brindando incentivos para hacer que los edificios existentes sean más eficientes energéticamente o expandiendo masivamente la generación de energía renovable. Además, siempre que se utilice electricidad verde, la electrificación es el camino más rápido hacia una vida climáticamente neutra.</p>
Riesgos operativos	<p>Corrupción entre particulares</p>	<p>Compliance e integridad</p>	<p>Media</p>	<p>Corto Plazo</p>	<p>Normativa interna, certificación en UNE 19601:2017 y controles efectivos.</p>
	<p>El no proveer de un ambiente de trabajo seguro para los trabajadores expondría al grupo a importantes costes humanos y económicos.</p>	<p>Seguridad en el puesto de trabajo</p>	<p>Baja</p>	<p>Corto Plazo</p>	<p>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.</p>
Riesgos de información	<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 de la información y protección de datos</p>	<p>Media</p>	<p>Corto Plazo</p>	<p>Existe una estructura funcional que permite establecer esos canales de información entre departamentos.</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.	Seguridad de la información y protección de datos	Alta	Corto Plazo	Debido a los continuos avances tecnológicos el Grupo Bosch va adecuando las políticas de seguridad física y jurídica, vinculadas a los sistemas de información y comunicación.
	La falta de disponibilidad de información importante, en el momento en que es necesaria, puede afectar adversamente a la continuidad de los procesos y operaciones críticas de la organización, así como a la toma de las decisiones adecuadas.	Seguridad de la información y protección de datos	Alta	Largo Plazo	El Grupo dispone de varios Centros de Proceso de Datos que utilizan, en la medida de lo posible, las mismas tecnologías con el fin de simplificar al máximo la diversidad tecnológica y compartir servicios, en lo relativo a seguridad, soporte y mantenimiento. El acceso a la información está individualizado y controlado por tecnologías actuales, disponiéndose además de sistemas redundantes y de tolerancia a fallos en los sistemas considerados críticos para el desarrollo del negocio, así como de procedimientos para restaurar dichos sistemas en el menor tiempo posible. La integridad de la información está en todo caso garantizada mediante sistemas de respaldo y copias de seguridad.
Riesgos financieros	Los riesgos financieros se encuentran descritos en los Estados Financieros.				

1.5 KPI's de RBES

Principales KPIs	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Número de empleados	392	394
Emisiones de CO ₂ (Alcance 1 y Alcance 2, "Market Based")	1.082 ton CO ₂	880 ton CO ₂

Consumo energético	3.098 MWh	3.832 MWh
--------------------	-----------	-----------

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

No existe el dato de emisiones de alcance 3.

2 Medio ambiente

2.1 Política medioambiental y gestión ambiental en RBES

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

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

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

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

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

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

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

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


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

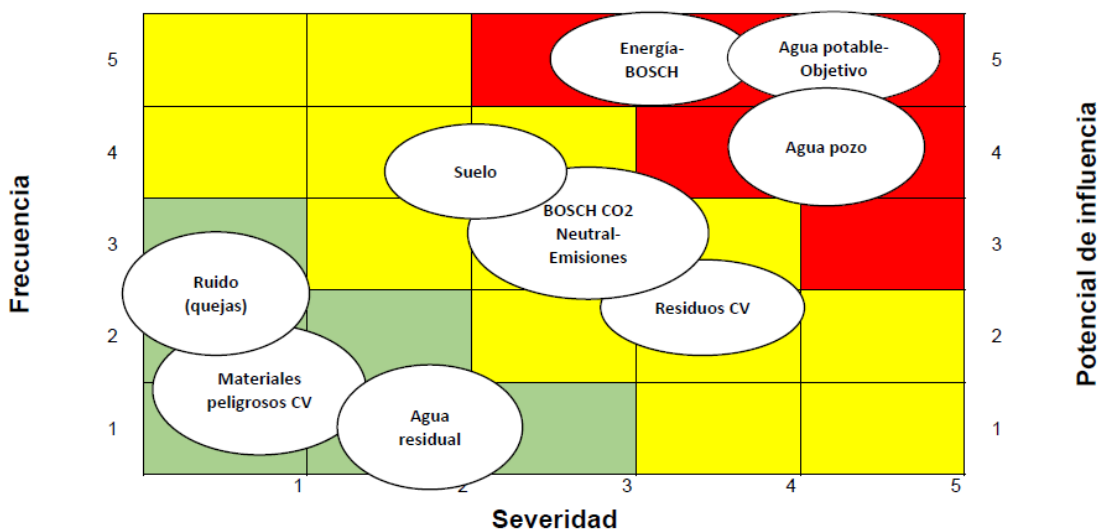
Una vez identificados los aspectos se procede a la valoración de estos.

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

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

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

	Evaluación aspectos ambientales - Prioridad de actuación	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		Cumplimentación	
		WIPizar	Real.	Coste	Fecha	Coste	Estado
<p>1. Reducción del consumo energético / Reducción emisiones a la atmósfera</p>							
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 1.2	do-25	<p>Objetivo ME 2025: 634 Mwh (representa un 8% sobre el consumo total anual 20.900 Mwh)</p> <p>IST 2025: 603,8 Mwh</p>
Energía (suministro exterior)	1.1	<p>Continuación actividades encaminadas a la eficiencia energética iniciadas en 2020:</p> <p>Grupo Trabajo ahorro de energía en líneas de producción:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cambio sistema de humidación en Md150P2 y Md120 (Ahorro 525 Mwh) - Bombas de vacío en US56 (Ahorro 100Mwh) - Instalación de bomba de calor Md210 (Ahorro previsto de 695 MWh) - Instalación bombas de calor Md155 (Ahorro 300 Mwh) - Reparación aire comprimido Md150P3 - Sustitución alumbrado led (resto de CGN)Punto ligado con 1.2 siguiente 	FCM, Mix	FCM	pte definir	do-25	<p>Nuevos proyectos 2025: (Ahorros anuales)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cambio sistema de humidación en Md150P2 (117 Mwh) -> Instalado en Abril - Cambio sistema de humidación en Md120 (262 Mwh) -> Instalado en marzo - Bombas de vacío en US56 (118 Mwh) -> Instalado en mayo 2025 - 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) - 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) - Reparación aire comprimido Md150P3 (82 Mwh) Realizado Junio 2025 - Cambio luminarias led en comedor Md228 (24 Mwh) -> Realizado en marzo 2025 - Reducción temperatura clima en CPD (57 Mwh) -> realizado en Febrero 2025 - Puro climatización en áreas de producción (124 Mwh) y oficinas (78 Mwh) realizado en período estival
	1.2	Proyecto SEES- Nueva plataforma de control de consumos eléctricos (instalaciones generales + Líneas de producción). Proyecto iniciado 2021. En 2025 se siguen afinando contadores	FCM	FCM		do-25	<p>On going</p> <p>Seguimos con IDBox. Depuración de fórmulas en IDBox</p>
	1.3	<p>Mejoras significativas instalaciones 2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Instalación de bomba de calor Md210 (Ahorro previsto de 695 MWh) 	FCM	FCM	Detalle en PG Energética	do-25	<p>Proyecto bomba de calor:</p> <p>Fase 1 (Md210, Md208, Md209; Md200; Md201 y Md225) Junio 2025</p> <p>Fase 2 (Md155P8, P4 y P5) Enero 2026</p>
	2	<p>Contribución RBEM a objetivo global CO2 Neutral:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Realización de las medidas de eficiencia energética (1.1-1.3). 2. A través del pago de bonos como compensación a la anteriores no emitidos. 	FCM	FCM		do-25	<p>En 08.2025 se compararon creditos de carbono para compensar 1600 toneladas de CO2</p>
<p>2. Consumo Agua</p>							
	1	<p>Objetivo empresarial "Reducción consumo agua 25% respecto 2017 hasta 2025" (En Méxite representa un valor objetivo 2025 de 30.000 m3. (41302 m3 en 2017)</p> <p>Medidas previstas 2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sustitución de enfriadora y torre refrigeración de Md210, por bomba de calor. Ahorro previsto agua= 1800 m3/año. 	FCM	FCM	Detalle en PG Energética	do-25	<p>Objetivo reducción consumo agua 25% respecto 2017 hasta 2025. (41.800 m3 en 2017). -> 30975 m3 (Ahorro de 10.825 m3)</p> <p>IST ahorro real acumulado 2025 -> 1.284 m3</p>
<p>3. Emergencias</p>							
	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
4. Proveedores y contratistas							
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
5. Formación							
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.
6. Sustancias peligrosas							
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
7. Controles							
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 491 m3	FCM	FCM	---	dic-25		 On going (Año 2025 se comunica en enero 2026)
3	- Continuación acciones 2ª Fase Investigación Calidad del Suelo recinto MI con controles del agua y gas del suelo - Ampliar investigación - Actualización situación a Consejo 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
8. Residuos							
1	Cero Residuos a Vertedero // Residuos reciclables/residuos totales. Objetivo 99,73%. - Control correcta segregación fracciones residuos mediante seguimiento en auditorías SS, LPA y spotcheck audia 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 RBES, que está integrada y alineada con su estrategia corporativa.

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

Con sus más de 400 localizaciones en todo el mundo, el Grupo Bosch ha sido neutral en carbono en general (alcances 1 y 2) desde 2020. Logramos la neutralidad en carbono utilizando cuatro pilares: aumentar la eficiencia energética, generar nuestra propia energía a partir de fuentes renovables (nueva energía limpia), comprar electricidad de fuentes renovables (electricidad verde) y, como último recurso, compensar las emisiones residuales de CO₂. Las emisiones residuales de unas 1.082 toneladas métricas de CO₂ en RBES se compensaron con créditos de carbono en 2025.

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

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

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

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

2.2 Contaminación

2.2.1 Contaminación atmosférica

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

RBES presentó ante la Delegación Provincial correspondiente una Declaración formal de que el proyecto cumple las disposiciones legales sobre emisión de contaminantes a la atmósfera, para lo cual se acredita documentalmente mediante un informe emitido por un laboratorio u OCA con 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 recoge en el Anexo 1 de la norma interna NSPMA26 “Control de las emisiones atmosféricas” según el 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 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.

2.2.2 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.

2.2.3 Contaminación suelos

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

2.3 Economía Circular y Prevención y Gestión de Residuos

2.3.1 Economía Circular

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

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

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

2.3.2 Residuos

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

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


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

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

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

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

La reducción de residuos y su reciclabilidad está recogida dentro del plan de medio ambiente del centro de trabajo de Madrid, donde se localiza a la entidad RBES, con un indicador para su seguimiento y control, que es el de Residuos reciclable/total residuos (en el caso de 2025 el objetivo era del 99,64% frente al 99,72% del 2024), mediante control de pesadas mensuales, correspondiente todos los residuos incorporados en este seguimiento a la entidad RBEM, también dentro de este centro de trabajo y con actividad de producción; no correspondiendo estos residuos en su mayoría, a la actividad de RBES como administrativa. (Ver tabla adjunta de seguimiento 2025 y 2024).

 Residuos reciclables % (reciclables / total)						
Objetivo 2025 99,64						748,137
Acumulado						
Residuos para reciclar o V. Energética	LER		Gestión	Generador	Gestor	734,69
Residuos peligrosos para reciclar o valoración energética						35,04
RP n° 1 Aceite usado	12 01 07*	HP6	Reciclado	BMG y MSS	SAICA	6,13
RP n° 3 Disolventes no halogenados	14 06 03*	HP6	Reciclado	Limp. filtros hornos. Útiles. USS	SAICA	5,16
RP n° 5 Baterías de plomo	16 06 01*	HP8	Reciclado	MSS-MSE y MA/SEI3	Ecopilas	0,15
RP n° 9 Pilas alcalinas y salinas, n° 18 Pilas de botón	160602 / 200133*	HP6	Reciclado	General	Ecopilas	0,07
RP n° 19 Lodos (restos líquidos de envases contaminados)	08 01 13*	HP6	Reciclado	MSS y MSE	SAICA	1,62
RP n° 23 Aguas con Hidrocarburos	16 07 08*	HP6	Reciclado	BMG, MA-AS/TSS y MSS-MSE	SAICA	0,00
RP n° 13 Absorbentes de derrames	15 02 02*	HP6	Reciclado	BMG, MA-AS/TSS y MSS-MSE	SAICA	0,73
RP n° 24 Tubos fluorescentes	20012131* / 160214*	HP6	Reciclado	General	Ambilamp	0,07
RP n° 29 Aerosoles vacíos	15 01 11*	HP3	Reciclado	KMF	SAICA	0,14
RP n° 33 Pintura en botes (lodos de pintura al agua y lodos acuosos)	08 01 13*	HP6	Reciclado	USS, KMF	SAICA	3,15
RP n° 30 Residuos de estaño-plomo	10 04 01*	HP6	Reciclado	PAS, USS, SMD, KMF	CRM	1,28
RP n° 38 Residuos de estaño-plata	10 01 11*	HP6	Reciclado	PAS, USS, SMD, KMF	CRM	2,29
RP n° 2 Envases vacíos contaminados estaño-plomo-plata	15 01 10*	HP6	Reciclado	PAS, USS, SMD, KMF	CRM	0,36
RP n° 7 Reactivos de laboratorio	16 05 06*	HP6	V. Ener	PQA	SAICA	0,04
N° 11 Sólidos inorgánicos (polvo de fibra de vidrio)	16 03 03*	HP6	V. Ener	PAS, USS, KMF	SAICA	5,24
RP n° 12 Envases vacíos valorizables	15 01 10*	HP6	V. Ener	USS	SAICA	8,64
Residuos no peligrosos para reciclar o valoración energética						699,65
Bandejas, blíster y plásticos producción (PS/PP/ABS/Etc....)	200139		Reciclado	PAS, USS, KMF	SAICA	184,74
Papel y cartón (75% RBEM, 5% RBIB, 20% ATMO)	20 01 01		Reciclado	General	SAICA	111,21
Madera	200138		Reciclado	LOG6 y ATMO	SAICA	48,16
Recortes de placas de circuito impreso (Residuo General 1)	160216		Reciclado	PAS, USS, KMF	Arcediano	43,46
Placas de circuitos impresos PAS, USS	160216		Reciclado	PAS, USS, SMD, KMF	Arcediano	4,00
Chatarra electrónica (pequeños electrodomésticos y Ch variada)	01 21*-22*-35*-36*-52		Reciclado	RBEM	Ecopilas	0,00
Chatarra peso (500 kg/Ud.)	17 04 05		Reciclado	General	Lyrsa	66,49
Aluminio	17 04 02		Reciclado	BMG y MSS Mnto	Lyrsa	11,08
Recorte de Aluminio-Plata	17 04 02		Reciclado	PAS6	Lyrsa	21,72
Cobre	17 04 01		Reciclado	General	Lyrsa	3,39
Chatarra electrónica (Residuo General 2 pzs, PAS, USS)	16 02 14-16		Reciclado	PAS, USS, KMF	Lyrsa	42,71
Envases reciclables del Ayto. (contenedor amarillo 100kg de media)	20 03 01 / 070213		Reciclado	General	SAICA	162,70
Restos (contenedor gris 82kg de media)	20 03 01		Reciclado	General	SAICA	
Residuos para depósito						13,45
Residuos peligrosos para depósito						
RP n° 32 Aguas ácidas o bases	06 01 06*	HP8	Depósito	USS (Útiles máquinas)	SAICA	5,34
RP n° 34 Aguas alcalinas (o solución)	11 01 07*	HP8	Depósito	PAS, USS	SAICA	8,11
% Residuos Reciclables / Residuos Totales				General		98,2%

Datos 2025 en toneladas

BOSCH Residuos reciclables % (reciclables / total)					
Objetivo 2024 99,72					714.274
Acum. 2024					
Residuos para reciclar o V. Energética	LER	Gestión	Generador	Contrata	713.441
Residuos peligrosos para reciclar o valoración energética					23.478
RP nº 1 Aceite usado	12 01 07	Reciclado	ATMO2, MSS y EAP (3)	SAICA	468
RP nº 3 Disolventes no halogenados	14 06 03	Reciclado	Limp. filtros hornos. Útiles. USS	SAICA	3.962
RP nº 5 Baterías de plomo	16 06 01	Reciclado	General. AA/SEI3	Ecopilas	0
RP nº 7 Reactivos de laboratorio	16 05 06	V. Ener	PQA	SAICA	36
RP nº 9 Pilas alcalinas y salinas, nº 18 Pilas de botón	16 06 02 / 20 01 33	Reciclado	General	Ecopilas	215
RP nº 19 Lodos (restos líquidos de envases contaminados)	08 01 13	Reciclado	-----	SAICA	7.385
RP nº 23 Aguas con Hidrocarburos	16 01 08	Reciclado	ATMO2, AA-AS/TSS	SAICA	2.176
RP nº 13 Absorbentes de derrames	15 02 02	Reciclado	General (SMD)	SAICA	1.316
RP nº 24 Tubos fluorescentes	200121 / 160214	Reciclado	General	Ambilamp	92
RP nº 29 Aerosoles vacíos	15 01 11	Reciclado	KMF	SAICA	98
RP nº 12 Envases vacíos valorizables	15 01 10	V. Ener	USS	SAICA	5.103
RP nº 33 Pintura en botes (ladar de pintura al agua y ladar acuarar)	08 01 13	Reciclado	USS, KMF	SAICA	0
RP nº 30 Residuos de estaño-plomo	10 04 01	Reciclado	PAS, USS, SMD, KMF	CRM	641
RP nº 38 Residuos de estaño-plata	10 01 11	Reciclado	PAS, USS, SMD, KMF	CRM	1.372
RP nº 2 Envases vacíos contaminados estaño-plomo-plata	15 01 10	Reciclado	PAS, USS, SMD, KMF	CRM	614
Residuos no peligrosos para reciclar o valoración energética					689.963
RP nº 11 Sólidos inorgánicos (polvo de fibra de vidrio)	101103 / 160303	V. Ener	PAS, USS, KMF	SAICA	4.403
Bandejas, blíster y plásticos producción (PS/PP/ABS/Etc....)	200139	Reciclado	PAS, USS, KMF	SAICA	186.351
Papel y cartón (80% RBEM, 15% RBIE, 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)	00121*-22*-35*-36-	Reciclado	RBEM	Ecopilas	5.116
Chatarra peso (500 kg/Ud.)	17 04 05	Reciclado	General	Lyrsa	72.091
Aluminio	17 04 02	Reciclado	ATMO y MSS Mnto	Lyrsa	27.324
Recorte de Aluminio-Plata	17 04 02	Reciclado	PAS6	Lyrsa	19.091
Cobre	17 04 01	Reciclado	General	Lyrsa	4.808
Chatarra electrónica (Residuo General 2 pzs, PAS, USS)	16 02 14-16	Reciclado	PAS, USS, KMF	Lyrsa	50.458
Envases reciclables del Ayto. (contenedor amarillo 100kg de media)	20 03 01	Reciclado	General	Ayto	58.580
Restos del Ayto. (contenedor gris 82kg de media)	20 03 01	R / V. Ener	General	Ayto	35.240
Residuos para depósito					833
Residuos peligrosos para depósito					
RP nº 32 Aguas ácidas o bases	06 01 06	Depósito	USS (Útiles máquinas)	SAICA	833
RP nº 34 Aguas alcalinas (o solución)	11 01 07	Depósito	PAS, USS	SAICA	0
% Residuos Reciclables / Residuos Totales					99,9%

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.

2.3.3 Acciones para combatir el desperdicio de alimentos

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

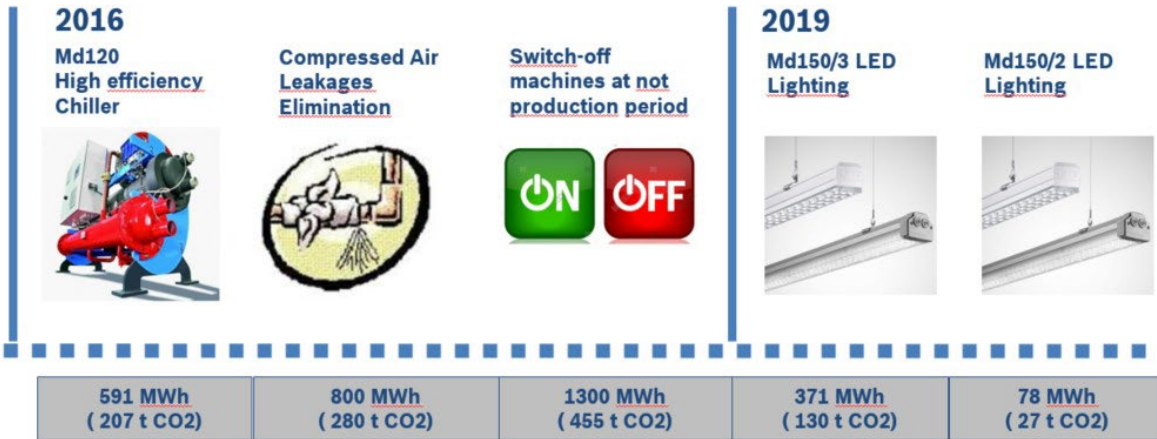
2.4 Uso sostenible de los recursos

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

2.4.1 Consumo y ahorro de energía

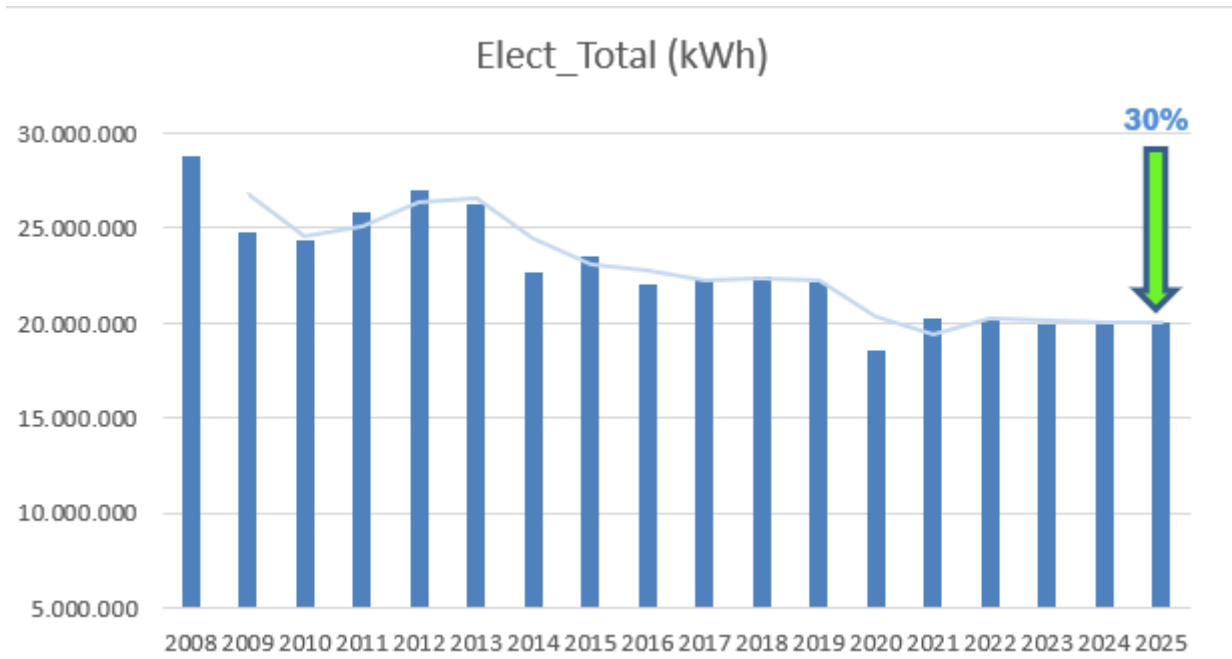
Desde el año 2008, RBES ha intensificado su esfuerzo en el ahorro energético, realizando inversiones en instalaciones y procesos de su actividad. A continuación, se adjunta un resumen de las principales inversiones llevadas a cabo, con su contribución energética.



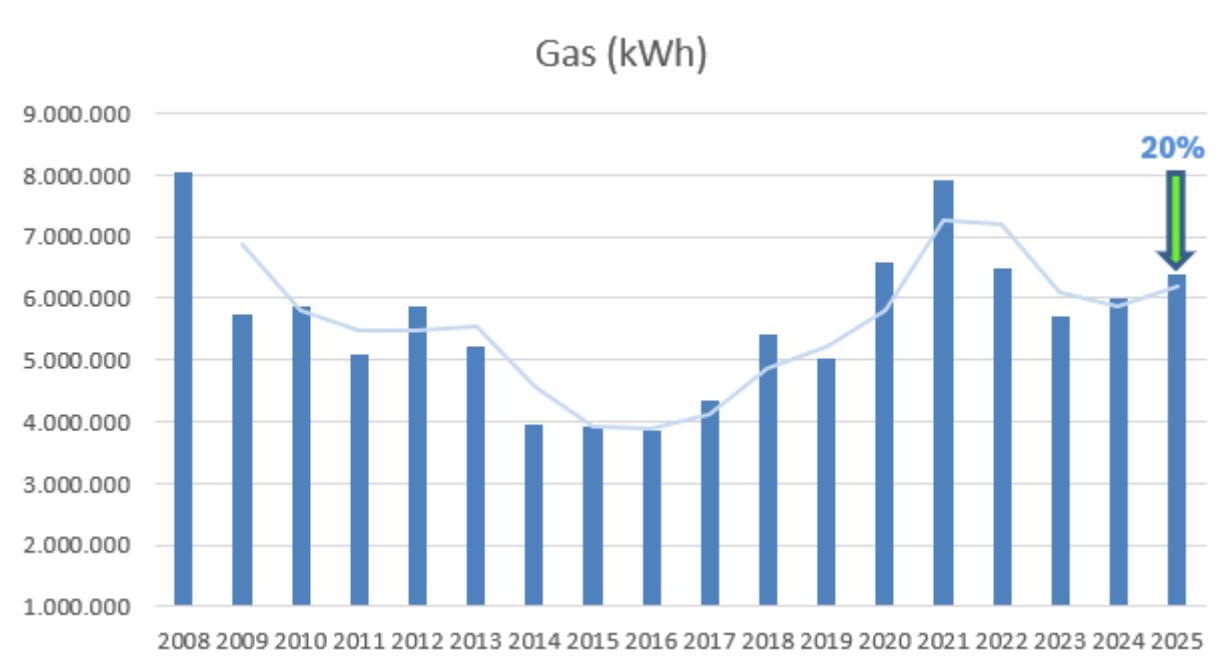


2.4.2 Consumo directo e indirecto de energía

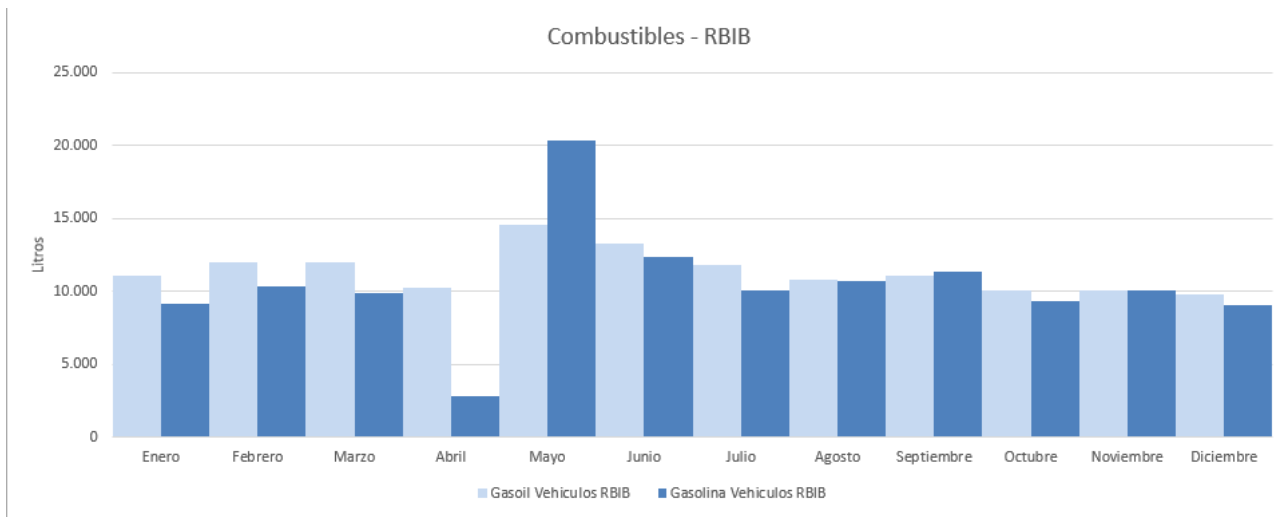
Para el año 2025 se ha tenido un consumo energético indirecto de electricidad de 1.774 MWh y un consumo energético interno de gas natural de 2.134 MWh (1.713 MWh de consumo energético indirecto de electricidad y 2.118 MWh de consumo energético interno de gas natural en 2024). De la misma manera, se dispone 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 realiza en las calderas del centro. En 2025 se ha producido una reducción del 20 % del consumo total de gas para calefacción.



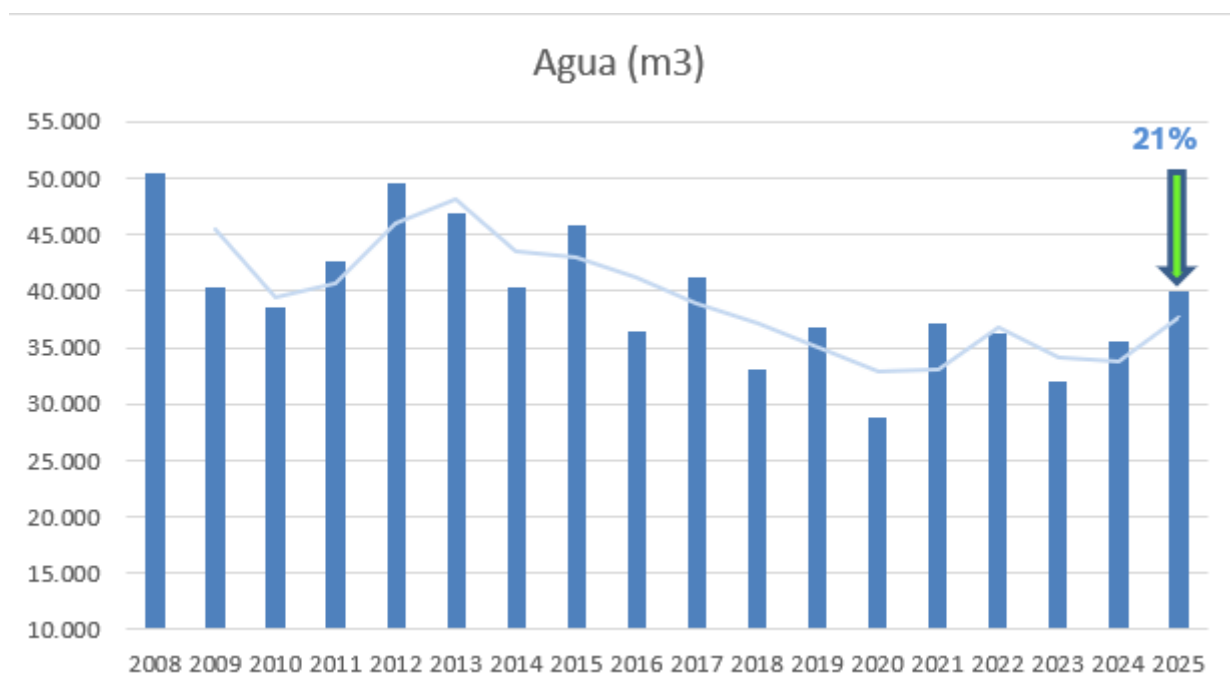
El consumo acumulado de combustible de vehículos de empresa para 2025 corresponde a gasoil 136.903 litros de gasoil y a 125.491 litros de gasolina. El consumo acumulado de combustible de vehículos de empresa para 2024 correspondió a 145.198 litros de gasoil y a 28.201 litros de gasolina.



2.4.3 Consumo de agua

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

En 2025 se registró un consumo de agua de 13.315 m³ (15.287 m³ en 2024).



Las aguas residuales de Robert Bosch España, S.L.U. son de uso sanitario y se vierten a la red de saneamiento municipal. Se dispone de autorización de vertidos anuales y se comprueba mediante análisis por OCA que los parámetros recogidos dentro de la autorización están dentro de los márgenes de la ordenanza municipal.

En 2023, se colocó un depósito en uno de los edificios para recuperar agua de pluviales y reutilizarla en el consumo de aseos. Se instaló un contador en 2024 para saber cuánta agua se recuperó. La cantidad recuperada fue de 59 m³.

2.5 Consumo de materias primas

No tiene aplicación para RBES por ser actividad administrativa.

2.6 Cambio climático

Bosch quiere contribuir a la acción climática, una aspiración que ha anclado en su visión de sostenibilidad.

Apoyamos el Acuerdo de París de las Naciones Unidas de 2015 sobre acción climática y el objetivo formulado en él de limitar el calentamiento global a lo más cerca posible de 1,5 grados Celsius. Al hacer que las actividades de nuestra empresa sean neutras en carbono (alcance 1 y 2), estamos haciendo una contribución mensurable a este objetivo.

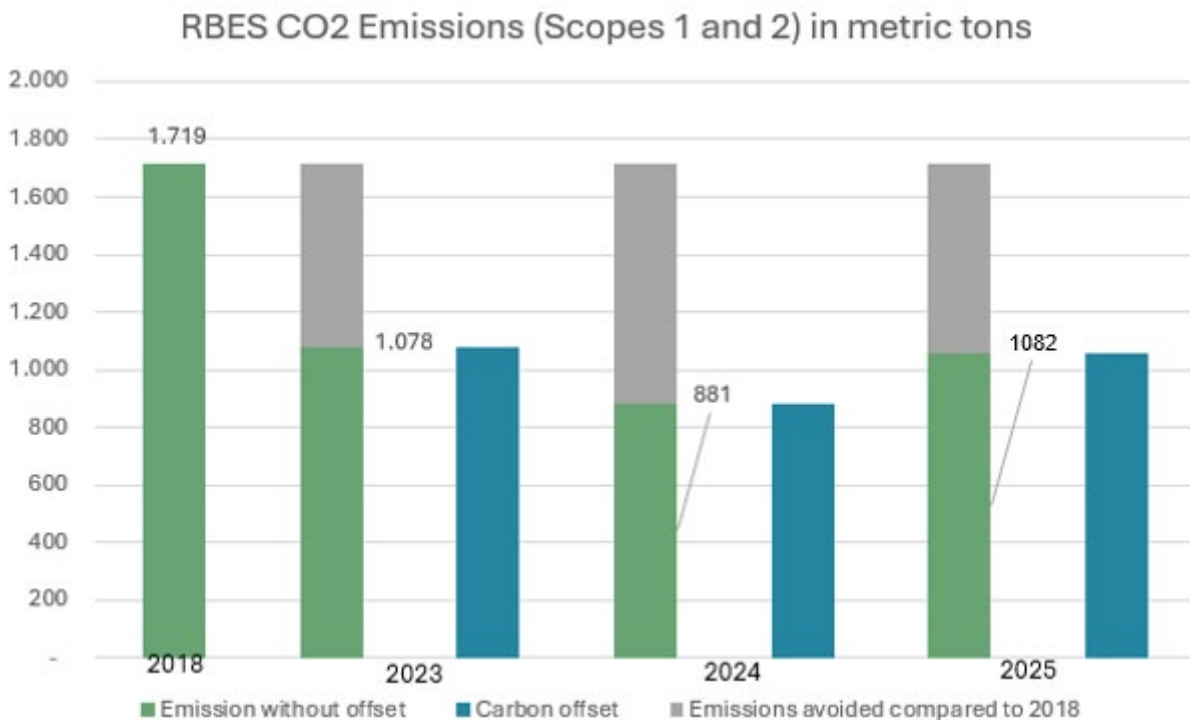
Desde 2020, el Grupo Bosch con sus más de 470 sedes en todo el mundo, es, en general, neutro en carbono (alcances 1 y 2). Para alcanzar la neutralidad en carbono, empleamos cuatro palancas: mejora de la eficiencia energética, generación de energía a partir de fuentes renovables (nueva energía limpia), compra de electricidad procedente de fuentes renovables (electricidad verde) y, como último recurso, compensación de las emisiones residuales de CO₂ 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.

Para el año 2025 se han calculado unas emisiones de CO₂ de Alcance 1 de 1.082 ton CO₂. (881 ton CO₂ 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 358 ton CO₂ (346 ton CO₂ 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 RBES y según la herramienta más actualizada proporcionada por el MITECO, las emisiones de CO₂ de Alcance 1 serían 928 ton CO₂ para el año 2025.



Al mismo tiempo, también queremos reducir las emisiones producidas fuera de la esfera de influencia directa de Bosch (alcance 3), por ejemplo, en los proveedores, en la logística o cuando se utilizan nuestros productos. Nuestro objetivo es reducir estas emisiones upstream y downstream en un 15 por ciento en términos absolutos para 2030, en comparación con el año base 2018, independientemente del crecimiento de nuestra empresa.

Ya en 2020, la iniciativa Science Based Targets (SBTi) respaldó nuestros objetivos climáticos para la vía de 1,5 grados³. Bosch ahora cuenta con objetivos climáticos basados en la ciencia para toda la cadena de valor, desde la compra hasta la fase de uso del producto.

³ Entrada de Robert Bosch GmbH en el panel de destino de SBTi.

Bosch calcula las emisiones que necesita compensar utilizando los estándares de la Agencia Internacional de Energía (AIE, Factores de Emisión 2022) y el Panel Intergubernamental sobre Cambio Climático (IPCC). En 2020, cambiamos a una presentación basada en el mercado. Anteriormente, habíamos utilizado el enfoque basado en la ubicación (hasta 2019 inclusive). En el cálculo nos centramos en el gas de efecto invernadero CO₂, así como en los gases de proceso emitidos y los hidrofluorocarbonos (HFC). Un análisis interno ha demostrado que Bosch no produce ni emite ningún otro gas de efecto invernadero en una medida material que estaría sujeta a requisitos de divulgación.

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 RBES 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.

3.7 Protección de la biodiversidad

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

3. Empleo

3.1 Datos de empleo en RBES

Todos los datos que aparecen en este apartado corresponden a la situación a 31 de diciembre de 2025 a no ser que expresamente se indique lo contrario. El número total de empleados/as de RBES a esa fecha era de 392.

3.1.1 Distribución de empleados/as por sexo

Mujeres 2025	Hombres 2025	Total 2025
170	222	392

Mujeres 2024	Hombres 2024	Total 2024
170	224	394

3.1.2 Distribución de empleados/as por edad

En la siguiente tabla, se indican el número total de empleados/as por edad, siendo el promedio total de edad de 49,8 años.

Ejercicio 2025

Menores de 30 años	De 30-50 años	Mayores de 50 años	Total
5	181	206	392

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

3.1.3 Distribución de empleados/as por país

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

3.1.4 Distribución de empleados/as por clasificación profesional

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

Clasificación Profesional	N.º Empleados 2025
Directivos	68
FC	21
OX	140
Grupo Profesional F	38
Grupo Profesional E	78
Grupo Profesional D	32
Grupo Profesional C	12
Grupo Profesional B	3
TOTAL	392

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

3.1.5 Distribución de modalidades de contrato de trabajo

En la siguiente tabla, se indica el número total de empleados/as, número total de hombres y número de mujeres al final de 2025 por modalidades de contrato.

Modalidades contrato	Ejercicio 2025		
	Total	N.º Mujeres	N.º Hombres
100 (contrato indefinido)	387	166	221
200 (contrato indefinido tiempo parcial)	2	2	
410 (contrato temporal de interinidad)	2	2	
510 (contrato temporal de interinidad tiempo parcial)	1		1
Total	392	171	221

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

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

Tanto en 2025 como en 2024, dada la escasa fluctuación de la plantilla y el bajo porcentaje de temporalidad este dato no resulta material por no aportar ninguna información relevante.

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

Tanto en 2025 como en 2024, dada la escasa fluctuación de la plantilla y el bajo porcentaje de temporalidad este dato no resulta material por no aportar ninguna información relevante.

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

Tanto en 2025 como en 2024, dada la escasa fluctuación de la plantilla y el bajo porcentaje de temporalidad este dato no resulta material por no aportar ninguna información relevante.

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

En el año 2025 ha habido tres contratos a tiempo parcial:

Sexo	Edad	Clasificación profesional
Hombre (1)	30	D1
Mujer (2)	27, 57	D2, E1

En el año 2024 la distribución fue:

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

3.1.11 Número de despidos

En 2025, se realizaron 2 extinciones de contrato por despido objetivo, un hombre y una mujer

La distribución de los despidos por categoría fue la siguiente:

2025	Edad	Despido por causas objetivas
Directivos	50	1
F	58	1
TOTAL		2

2024	Despido disciplinario	Despido por causas objetivas
Directivos	1	
OX	1	4
F		1
TOTAL	2	5

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

Grupo Profesional	Salario medio 2025	Masculino	Femenino	Brecha salarial
Directivos	121.447	129.230	112.956	12,60%
FC	65.775	68.431	63.323	7,47%
OX	76.681	77.891	72.123	7,41%
F	75.231	76.452	74.010	3,19%
E	58.040	61.681	56.121	9,01%
D	41.731	40.810	42.191	-3,38%
C	37.096	38.406	35.411	7,79%
B	31.361	41.438	28.842	30,40%

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

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

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

Por franjas de edad:

MUJERES	2025
MUJER <30	19.993
MUJER 30 - 50	57.946
MUJER >50	79.585
HOMBRES	2025
HOMBRE <30	25.303
HOMBRE 30 - 50	67.699
HOMBRE >50	88.806

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

3.2.1 Remuneraciones medias y su evolución desagregada por sexo

Grupo Profesional	Salario medio 2025	Salario medio 2024
Directivos	121.446	122.208
FC	65.775	70.796
0X	76.681	69.983
Grupo Profesional F	75.231	72.461
Grupo Profesional E	58.040	60.210
Grupo Profesional D	41.720	48.482
Grupo Profesional C	37.095	42.158
Grupo Profesional B	31.361	28.059

Grupo Profesional	Salario medio masculino 2025	Salario medio masculino 2024	Salario medio femenino 2025	Salario medio femenino 2024
Directivos	129.229	129.970	112.955	112.944
FC	68.431	71.376	63.323	70.261
0X	77.891	70.110	72.123	69.469
Grupo Profesional F	76.452	76.330	74.010	68.107
Grupo Profesional E	61.681	63.634	56.120	58.498
Grupo Profesional D	40.810	49.965	42.191	47.580
Grupo Profesional C	38.405	43.883	35.411	40.434
Grupo Profesional B	41.437	20.951	28.842	31.613

Grupo Profesional	Brecha salarial 2025	Brecha salarial 2024
Directivos	12,60%	13,10%
FC	7,47%	1,56%
0X	7,41%	0,91%
Grupo Profesional F	3,19%	10,77%
Grupo Profesional E	9,01%	8,07%
Grupo Profesional D	-3,38%	4,77%
Grupo Profesional C	7,79%	7,86%
Grupo Profesional B	30,40%	-50,89%

3.2.2 Evolución remuneraciones medias por franjas de edad

MUJERES	2025	2024
MUJER <30	19.993	27.884 €
MUJER 30 - 50	57.946	64.140 €
MUJER >50	79.585	78.458 €
HOMBRES	2025	2024
HOMBRE <30	25.303	31.587 €
HOMBRE 30 - 50	67.699	68.811 €
HOMBRE >50	88.806	86.000 €

3.2.3 Remuneración media de consejeros y directivos desagregada por sexo.

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

El importe devengado de las retribuciones percibidas por todos los conceptos por la Alta dirección en el ejercicio 2025 han sido de un total de 1.320,6 miles de euros (1.572 miles de euros en 2024) no disponiendo de préstamos, anticipos u otros conceptos.

3.3 Implantación de políticas de desconexión laboral

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

Esta política se da a conocer a las nuevas incorporaciones como parte del proceso de *onboarding*.

3.4 Organización del trabajo

3.4.1 Organización del tiempo de trabajo

En RBES existe un convenio colectivo propio. La jornada anual fijada en convenio colectivo para el año 2025 ha sido de 1688 horas, lo que equivale a 225 días de trabajo efectivo. El resto de los días se distribuyen entre 21 días de vacaciones, 11 días llamados flotantes a disposición de los trabajadores previo acuerdo con la organización. El régimen de trabajo normal es en jornada partida, con un horario de entrada flexible.

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

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

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

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

3.4.2 Número de horas de absentismo

En 2025, se han producido 24.321 horas de absentismo (enfermedad + accidente) frente a las 16.213 de 2024, lo cual corresponde a un 3,82 % frente a las horas totales trabajadas.

3.4.3 Medidas destinadas a facilitar el disfrute de conciliación

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

Destacan los siguientes permisos relacionados con la conciliación:

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

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

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

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

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

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

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

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

También desde al año 2023 Bosch cuenta con una Política de desconexión digital que reconoce a las personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital a fin de garantizarles, fuera del tiempo de trabajo, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como a su intimidad personal y familiar.

3.5 Salud y seguridad

3.5.1 Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

La empresa Robert Bosch España, S.L.U. (RBES) tiene constituido un Servicio de prevención mancomunado junto con las empresas de Robert Bosch Fábrica Madrid, S.A.U. y Bosch Service Solutions (S.A.U.). Las instalaciones del Servicio de prevención se encuentran ubicadas en la Calle de los Hermanos García Noblejas, 19.

Las disciplinas que abarcan son:

- Seguridad en el trabajo
 - Higiene industrial
- Medicina del Trabajo
- Ergonomía y Psicología

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

3.5.2 Accidentes de trabajo, frecuencia y gravedad

	2025	2024
Número total de accidentes con baja- Mujeres	0	0
Número total de accidentes con baja- Hombres	0	1
Número total de enfermedades profesionales - Mujeres	0	0
Número total de enfermedades profesionales - Hombres	0	0
Número total de accidentes sin baja- Mujeres	2	2
Número total de accidentes sin baja- Hombres	1	1
Total jornadas perdidas por accidente -Mujeres	0	0
Total jornadas perdidas por accidente -Hombres	0	0
Total jornadas perdidas por enfermedad profesional	0	0

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

2 Accidentes sin baja In Itinere mujeres

1 Accidente con baja In Itinere hombre

2025-> 0 totales con baja -> 0 accidente de trabajo con baja mujer y 0 accidente de trabajo con baja hombre

1 Accidente sin baja -> 0 accidente de trabajo sin baja mujer y 1 accidente de trabajo sin baja hombre

2 Accidentes sin baja In Itinere mujeres

0 Accidente con baja In Itinere hombre

2024

ÍNDICE DE FRECUENCIA (sin itinere) mujer 0

ÍNDICE DE FRECUENCIA (sin itinere) hombre 0

ÍNDICE DE FRECUENCIA TOTAL 0

ÍNDICE GRAVEDAD (sin itínere) MUJER 0

ÍNDICE GRAVEDAD (sin itínere) HOMBRE 0

ÍNDICE GRAVEDAD (sin itínere) TOTAL 0

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

2024-> 1 accidente con baja

1 accidentes In Itinere con Baja, hombre

2025

2025-> 0 accidentes con baja

ÍNDICE DE FRECUENCIA (sin itinere) mujer 0

ÍNDICE DE FRECUENCIA (sin itinere) hombre 0

ÍNDICE DE FRECUENCIA TOTAL 0

ÍNDICE GRAVEDAD (sin itínere) MUJER 0

ÍNDICE GRAVEDAD (sin itínere) HOMBRE 0

ÍNDICE GRAVEDAD (sin itínere) TOTAL 0

3.5.3 Enfermedades profesionales desagregadas por sexo

Ninguna en 2025 ni en 2024

3.6 Relaciones sociales

3.6.1 Organización del diálogo social

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

3.6.2 Porcentaje de plantilla cubierto por convenio colectivo

Ver punto 3.2.1 donde se explica el convenio colectivo.

Tipo trabajador/a	Nº trabajadores/as 2025	Porcentaje 2025	Nº trabajadores/as 2024	Porcentaje 2024
Grupos profesionales A-F + OX	303	77,3%	296	76,7%
FC+Directivos	89	22,7%	90	23,3%
TOTAL	392	100%	386	100%

3.6.3 Balance en el campo de salud y seguridad

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

- Reuniones de Comité de Seguridad de manera trimestral
- La evaluación de los factores de riesgo que pueden afectar a la seguridad y salud de los trabajadores.
- La planificación de la actividad preventiva, y la determinación de las prioridades en adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- Información y formación de los trabajadores.
- Los planes de emergencia.
- El desarrollo de la normativa interna de aplicación necesaria para que la empresa lleve a cabo la Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.
- El desarrollo de las actividades de vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.
- El desarrollo de las actividades encomendadas en los diferentes procedimientos de actividad preventiva del S.G.P.R.L.
- La canalización de las comunicaciones entre el personal de los centros de trabajo y el servicio de prevención y viceversa.
- La vigilancia del cumplimiento de los objetivos y en su caso proponer acciones correctivas o preventivas para corregir las desviaciones o incumplimientos de estos.

- La atención a las consultas que se puedan efectuar por los trabajadores o sus representantes.
- El mantenimiento de la documentación del S.G.P.R.L.

3.7 Formación

3.7.1 Políticas implementadas en el campo de formación

En el Grupo Bosch la gestión de las competencias se lleva a cabo a través del Competence Management (CptM) cuyo objetivo es asegurar de una forma estructurada y sistemática que los/las empleados/as tienen las competencias necesarias para desempeñar su trabajo en cada momento. Para ello se han establecido las *curricula* que corresponden a los puestos de trabajo (roles) existentes en cada área. Estas *curricula* contienen las medidas de formación que se han definido como adecuadas para tener las competencias que permitan que la persona esté en las condiciones adecuadas para desarrollar su trabajo.

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

Pueden contener tres tipos de formaciones:

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

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

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

3.7.2 Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales

Colectivo	2025	2024
Directivos	1.269	2.363
Grupo FC	412,8	650
Grupo OX	3.924	3.637
Grupo F	1.469	1.576
Grupo E	1.596	1.759
Grupo D	1.052	1.198
Grupo C	167,5	572
Grupo B	29,26	34
Total	9.920	11.793

3.8 Personas con discapacidad

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

3.9 Igualdad

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

3.10 Diversidad, equidad e inclusión en Bosch

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

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

Estamos convencidos de que los equipos con diversos puntos de vista, antecedentes educativos y culturales, así como cualidades personales, a menudo producen mejores resultados y que el aprecio mutuo de cada miembro del equipo es beneficioso para el clima laboral. Es por eso que la diversidad, la equidad y la inclusión están firmemente ancladas en nuestra declaración de misión “*We are Bosch*” como uno de nuestros valores y fomentadas y fomentadas como parte de nuestra estrategia corporativa bajo el lema “La diversidad es nuestra ventaja”.

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



Nuestra Visión


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



Diversidad

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

Equidad

TOLERANCIA CERO A LA DISCRIMINACIÓN	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
<p>No toleramos discriminación, acoso o intimidación de ningún tipo.</p> 	<p>Nos comprometemos a comprender y mitigar los prejuicios y <u>a</u> ofrecer igualdad de oportunidades a todos los asociados, para que todos puedan desarrollar todo su potencial, independientemente de su edad, origen cultural, social o étnico, nacionalidad, religión, orientación sexual, etc.</p>

Inclusión



En concreto, en RBES la proporción de mujeres ejecutivas asciende hoy al 47%. Como apoyo a este objetivo, se celebró en 2025 una nueva edición de la Semana de la Diversidad, y a lo largo de todo el año se han hecho realizando diversas iniciativas de comunicación sobre cada uno de estos tres pilares. Por ejemplo:

Febrero

- Artículo en BZO con la presentación de las coordinadoras locales de diversidad en PT y ES.
- Lanzamiento del cuestionario *Belonging Journey* en España (1ª edición) y en Portugal (2ª fase).

Marzo

Día Internacional de la Mujer (08.03)

- Artículo en BZO sobre el Día Internacional de la Mujer.
- Sesión online con la comunidad Women@Bosch España.
- Email marketing con mensaje del Presidente de Bosch Ibérica.

Día Internacional del Síndrome de Down (21.03)

- Artículo en BZO: *Día Internacional del Síndrome de Down – Nuestro compromiso con la inclusión.*
- Publicación en Instagram sobre la temática.

Abril

- Artículo en BZO: *Día Mundial de Concienciación sobre el Autismo – Construyendo un entorno más inclusivo.*

Mayo

- Belonging Journey: Publicación en BZO con información sobre los resultados del cuestionario.
- Celebración de los *Días de la Diversidad 2025*:
 - 5 sesiones a lo largo de una semana.

- Artículo en BZO: *Días de la Diversidad 2025 – Celebramos más que un evento, un compromiso.*
- Artículo en BZO: *Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia.*

Junio

- Entrega de merchandising Bosch para la participación en la Marcha LGBTQIA+ de Madrid.
- Colocación de la bandera del Mes del Orgullo LGBTQIA+ en las distintas localizaciones de Bosch en España.
- Artículo en BZO: *Junio es Orgullo, Lucha y Compromiso.*

Septiembre

- Artículo con los resultados del cuestionario *Belonging Journey: Encuesta Piloto “Belonging Journey” – Resultados: ¿Qué nos une?*

Noviembre

- Sesión online: *Día Internacional del Hombre – Salud Masculina 360°.*

Diciembre

- *Romper el Molde* | Sesión online por el Día Internacional de las Personas con Discapacidad.

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

El 9 de abril de 2025 en Robert Bosch España, S.L.U. la dirección y la representación legal de las personas trabajadoras firmaron un acuerdo sobre el Plan de medidas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI

Este plan tiene como objetivo promover un entorno laboral inclusivo y respetuoso para todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales a través de una serie de medidas acordadas.

3.11 Seguridad en el trabajo

Para mejorar la seguridad en el lugar de trabajo, Bosch aplica un sistema de gestión de la seguridad ocupacional basado en el estándar OHSAS 18001, reconocido mundialmente. Dentro de los próximos tres años, todas las ubicaciones de fabricación e ingeniería contarán con sistemas de gestión de seguridad ambiental y ocupacional, así como certificación externa. Además, conscientes de la importancia de la salud y del bienestar de sus empleados, Bosch a través de su servicio médico en España, lleva a cabo una serie de iniciativas y actividades en este sentido, que han sido desarrolladas en RBES durante el año 2025 y que se detallan a continuación:

- Curso de soporte vital básico y manejo de desfibrilador semiautomático: dirigido a todos los empleados de la empresa.
- Campaña de vacunación antigripal: dirigido a todos los empleados de la empresa.
- Campaña de detección precoz de patología ginecológica: dirigido a todas las mujeres de la empresa.

- Campaña de detección precoz de cáncer de próstata: dirigido a todos los varones de la empresa mayores de 50 años.
- Campaña de detección precoz de cáncer de colon: dirigido a todos los empleados de la empresa mayores de 50 años.
- Campaña de salud digestiva y estudio de microbiota en colaboración con la AEEMT.
- Campaña de composición corporal dirigido a los empleados de la empresa.
- Campaña de salud visual: dirigido a todos los empleados de la empresa.
- Escuela de espalda: dirigido a todos los empleados de la empresa.
- Actividades grupales de pilates, yoga e hipopresivos en la sala Befit Wellness de manera semanal.
- Continuación de la plataforma Opensalud, con videoconsultas y talleres y actividades online.
- Webinar de deshabituación tabáquica en colaboración con la clínica MD Anderson.
- Charlas formativas sobre control del estrés y desconexión digital en colaboración con ANAM.
- Webinar primeros auxilios.
- Programa de Pausas Activas dirigido a trabajadores/as con PVD.
- Formación online en prevención de riesgos psicosociales “Sensibilización para los distintos tipos de Acoso” para las personas trabajadoras de la empresa que no pudieron realizarlo en 2024.
- Formación de Seguridad para Trabajos en Altura, para aquellas personas trabajadoras que realizan estas tareas.

3.12 Compromiso social

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

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

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

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

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

3.13 Desarrollo sostenible en RBES

3.13.1 Plantilla:

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

3.13.2 Iniciativas para atraer talento:

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

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

También cuenta con convenios especiales con distintos centros universitarios para prácticas de estudiantes curriculares y extracurriculares, muchos de los cuales pueden llegar a ser los futuros profesionales que la empresa necesita. RBES también ofreció en el año 2025 varios puestos de prácticas universitarias curriculares y extracurriculares.

En esta línea, durante el año se llevan a cabo campañas de promoción de la marca Bosch como empleador en redes sociales involucrando a los empleados/as para que sean también embajadores de marca.

3.13.3 Iniciativas para retener talento:

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

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

- **People Dialogs:** en la que se engloban dos procesos diferenciados
 - Diálogo de Contribución
 - Diálogo de Desarrollo

- Reunión anual para la Revisión del Talento (Talent Associate Review)

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

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

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

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

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

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

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

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

- Tienda para emplead@s para acceder a los productos de Bosch a precios competitivos.
- Club de Ventajas Bosch, que permite a los emplead@s acceder a ofertas y descuentos en productos y servicios de numerosas empresas en sectores diversos.
- Servicio de comedor en el centro de trabajo de Madrid con subvención de la mitad del precio del menú.
- Aparcamiento para emplead@s en el centro de trabajo de Madrid.
- Apoyo a empleados/as con hijos menores: RBES dispone de un sistema de retribución flexible que permite a nuestros empleados/as abonar la guardería de sus hijos/as beneficiándose de un tratamiento fiscal ventajoso. También les apoyamos con ayudas económicas directas durante los tres primeros años del menor. Asimismo, tenemos un sistema de becas para sufragar los estudios de FP de grado superior y estudios universitarios de los hijos de empleados/as.
- Cobertura de segunda opinión médica a través de una institución de reconocido prestigio en casos de diagnóstico de cáncer.

- RBES sufraga a sus empleados/as el acceso a una plataforma externa de servicio integral de salud y bienestar emocional con acceso a psicólogos y psicólogos clínicos así como programas de salud y bienestar, clases, talleres, nutrición...
- Espacio Befit Wellness en el centro de trabajo de Madrid. El Espacio Befit fomenta el ejercicio entre la plantilla que dispone de tres salas: una con máquinas para hacer ejercicios de cardio, otra para realizar ejercicios de fuerza y estiramientos y una tercera para la realización de clases de yoga, pilates...

3.13.4 Formación continua para la plantilla:

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

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

3.15 Formación

3.15.1 Aprendizaje y Desarrollo

Los nuevos modelos de negocio, así como su evolución, y el uso de tecnologías digitales exigen que nuestra empresa se adapte y transforme constantemente. En este sentido, nuestros colaboradores deben adquirir continuamente nuevas habilidades y adaptar su formación y cualificaciones a las necesidades actuales y futuras. Bosch les apoya en este proceso mediante la gestión de competencias y diversos programas de aprendizaje. La directiva interna central «Desarrollo de los colaboradores» regula la aplicación de los distintos procesos y herramientas. Esta directiva es vinculante para todo el Grupo Bosch y tiene como objetivo garantizar estándares mínimos mundiales de calidad en el desarrollo de los colaboradores de Bosch.

3.15.2 Desarrollo de Empleados

En Bosch, nuestra gestión de competencias constituye la base del desarrollo y la promoción de nuestros empleados. Este proceso sistemático permite identificar las competencias profesionales y metodológicas, y contribuye a su desarrollo. De esta forma, garantizamos que las competencias necesarias —es decir, los atributos, habilidades y comportamientos clave para afrontar con éxito las tareas actuales y futuras— estén disponibles en el lugar y momento adecuados. Asimismo, apoyamos a nuestros empleados en el logro de sus objetivos de desarrollo individual y profesional, y reforzamos nuestro atractivo como empleador.

3.15.3 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 objetivos 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.

3.16 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 RBES no recibió ninguna denuncia por vulneración de derechos fundamentales.

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

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

4.2 Responsabilidad hacia el cliente

Los productos de Bosch deben 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.

5. Lucha contra la corrupción y el soborno

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

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

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

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

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

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

5.1 Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

La lucha contra la corrupción y el soborno es la especialidad del área de Compliance a nivel global, tal y como establece el sistema de Gestión de Compliance del grupo Bosch, que ha sido revisado en 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 RBES. Asimismo, es importante destacar, que Bosch es miembro de la ONG Transparencia Internacional 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 RBES han sido sensibilizados en derecho de la competencia.

5.3 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 suelen llevarse a cabo en formato online. 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 RBES 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.

5.4 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. Las donaciones se hacen a nivel Bosch Global y no por legal entity.

6. Sociedad

6.1. Desarrollo sostenible en RBES

Empleados:

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

Iniciativas para atraer talento:

RBES participa en diversos foros con las universidades, principalmente en Madrid donde está ubicada, para atraer el mejor talento. Entre los aspectos ofertados que más atrae al joven talento se encuentra la flexibilidad y conciliación que ofrece la compañía, así como la posibilidad de desarrollarse en un entorno innovador, con perspectivas de crecimiento profesional y personal a nivel mundial. También cuenta con convenios especiales con distintos centros universitarios para

prácticas de estudiantes curriculares y extra-curriculares, muchos de los cuales pueden llegar a ser los futuros profesionales que la empresa necesita.

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

Iniciativas para retener talento:

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

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

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

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

Formación continua para empleados:

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

6.2 Gestión de proveedores

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.

6.2.1 Gestión Responsable de la Cadena de Suministro

La responsabilidad de las compras y la logística y, por lo tanto, también de la gestión responsable de nuestras cadenas de suministro recae en el miembro responsable del consejo de administración

de Robert Bosch GmbH. La directiva central «Gestión de la Cadena de Suministro de Bosch» define el marco para todos los procesos de compra en Bosch.

La normativa sobre gestión de proveedores constituye la base de un sistema estandarizado y comparable de evaluación, clasificación y adjudicación de proveedores. Además, se regula el procedimiento en caso de reclamación a proveedores. Esta directiva central es vinculante para el Grupo Bosch.

La directiva central «Responsabilidad Social Corporativa en la Cadena de Suministro» constituye la base para la implementación de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en las cadenas de suministro de Bosch. Entre otros aspectos, regula los acuerdos de requisitos de RSC con los proveedores y su revisión, así como la gestión de las desviaciones y las medidas preventivas. El análisis de riesgos de RSC también se describe en detalle, al igual que la gestión del establecimiento de objetivos internos, por ejemplo, en relación con los proveedores con sistemas de gestión ambiental certificados. Esta directiva central es vinculante para el Grupo Bosch.

6.2.2 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.

6.2.3 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.

6.2.4 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.

6.3 Consumidores

6.3.1 Tratamiento de la calidad en RBES

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

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

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

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

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

Documentación general

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

Procesos de Planificación (PLAN)

Comité de calidad



- [Objetivos de Calidad](#) >
- [Indicadores](#) >
- [Matriz de registros](#) >

Certificados ISO-UNE 9001



[Certificado ISO](#) >

6.3.2 Alcance del Sistema de Gestión de Calidad

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

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

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

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

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

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

Exclusiones al Sistema de Gestión de la Calidad

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

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

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

Identificación de necesidades y expectativas de partes interesadas.

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

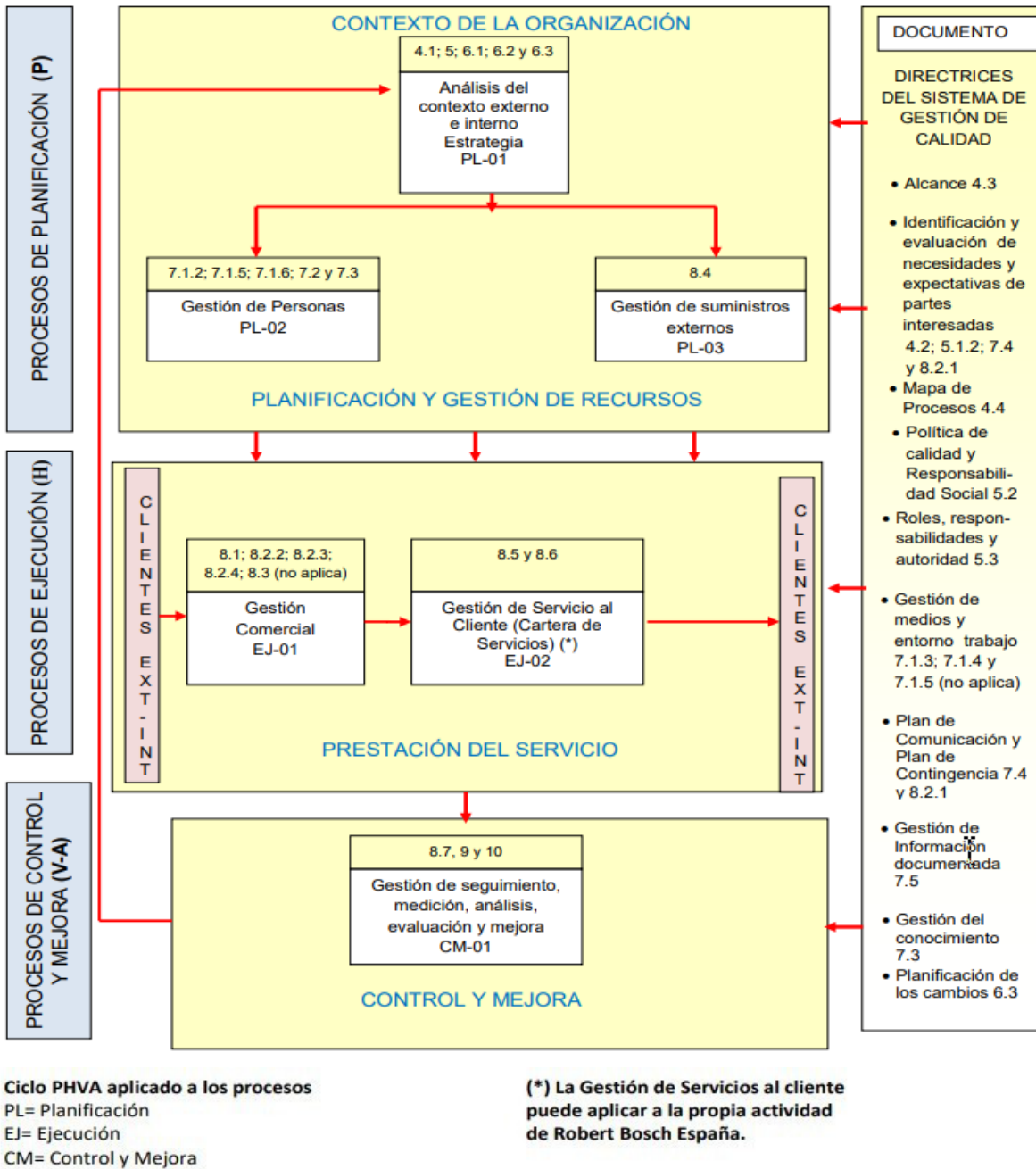
PARTES INTERESADAS	NECESIDADES Y EXPECTATIVAS	EVIDENCIAS DE CUMPLIMIENTO REVISIÓN ANUAL
Grupo Bosch	- Rentabilidad mínima según estrategia	Resultados económicos con respecto a objetivos
Clientes	- Cumplimiento de requisitos técnicos, de servicio, precio acordado, flexibilidad y respuesta ágil.	Satisfacción del cliente
Personal propio	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de contrato laboral - Seguridad en el empleo - Requisitos de capacitación - Entorno adecuado y seguro - Comunicación e información transparente (*) 	Encuesta a empleados
Proveedores	<ul style="list-style-type: none"> - Requisitos técnicos y de servicio completos - Cumplimiento de condiciones pactadas 	Rotación proveedores
Aliados	- Cumplimiento de contrato o acuerdo pactado.	Aliados que cancelan acuerdo por incumplir Robert Bosch España SLU
Sociedad	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad social - Cumplimiento de requisitos legales 	Donaciones y otras actividades sociales

(*) Plan de Comunicación

Mapa de Procesos

Identificación de procesos y sus interacciones

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



6.3.3 Política de calidad y Responsabilidad social

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



Estos principios son:

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

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

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

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

6.3.4 Roles, Responsabilidades y Autoridad



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

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

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

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

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

6.3.5 Gestión de medios y Entorno de trabajo

Infraestructura

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

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

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

Entorno de trabajo

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

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

Plan de Contingencia

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

6.3.6 Gestión de la información documentada

Documentos

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

Conservación de información documentada

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

Gestión del conocimiento

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

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

Planificación y Control de los cambios

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

6.3.7 Seguimiento reclamaciones a clientes

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

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

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

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

En los datos aportados por las divisiones comerciales pertenecientes a RBES con respecto al número de reclamaciones de clientes en 2024, la división Home Comfort notifica que ha recibido un total de 536. En el caso de la división Mobility Aftermarket, el número de reclamaciones de garantías (fallo de producto) ha sido de 4.873 y de 4.922 en 2025.

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

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

6.3.8 Gestión de reclamaciones de cliente

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

6.4 Subvenciones e información fiscal

6.4.1 Subvenciones

En el año 2025 RBES no ha recibido subvenciones de ninguna índole

En el 2024, el detalle de las subvenciones es como sigue a continuación:

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

6.4.2 Información fiscal

La sociedad consolida en el grupo fiscal nº 93/99 y es la entidad representante ya que la cabecera del grupo desde 2015 es Robert Bosch GmbH y es una entidad no residente. El criterio de contabilización aplicado consiste en imputar la cuota líquida devengada para el pago del Impuesto de Sociedades a la Sociedad representante fiscal del grupo, recogiendo en el activo o pasivo, la correspondiente cuenta a cobrar o a pagar en función de la cuota líquida.

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

La cuota a pagar por Impuesto de Sociedades durante el ejercicio 2025, ha sido de 7.074.068,65 euros (4.604.594,80 euros en 2024 - Más detalle en el apartado 18 de las CCAA).

6.4.3. Beneficios obtenidos

El resultado obtenido antes de impuestos del ejercicio 2025 asciende a 38.139.370,27 euros de beneficio, mientras que en 2024 ascendió 43.413.565,30 euros, siendo España el único país donde lleva a cabo su actividad.

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

ÁMBITOS	Contenidos	Asunto material para Bosch (Sí/No)	Alcance / Perímetro	Estándares relacionados	GRI	Página / Apartado donde se informa	Comentarios adicionales
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1.) su entorno empresarial, 2.) su organización y estructura, 3.) los mercados en los que opera, 4.) sus objetivos y estrategias, 5.) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	-	Robert Bosch España S.L.U.	102-1 / 102-2 / 102-3 / 102-4 / 102-6 / 102-7		Modelo de negocio (pág. 1-9)	
Políticas	Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá: 1.) los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos 2.) los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	-	Robert Bosch España S.L.U.	103 enfoques de gestión de cada ámbito dentro de las dimensiones Económica, Ambiental y Social		Gestión corporativa y Compliance (pág. 10-21) Medio ambiente (pág. 21-37) Empleo (pág. 37-59) Derechos Humanos (pág. 59-66) Lucha contra la corrupción y el soborno (pág. 66-70) Sociedad (pág. 70-84)	

<p>Riesgos a c/p, m/p y l/p</p>	<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> * cómo el grupo gestiona dichos riesgos, * explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. * Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos , en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo. 	<p>-</p>	<p>Robert Bosch España S.L.U.</p>	<p>102-15</p>	<p>Riesgos a corto, medio y largo plazo (pág. 18-20) Medio ambiente (pág. 23-24) Derechos Humanos (pág. 70) Lucha contra la corrupción y el soborno (pág. 67) Sociedad (pag 70)</p>	
<p>KPI's</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.</p> <ul style="list-style-type: none"> * 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>	<p>Robert Bosch España S.L.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 RBES (pág. 20-21)</p>	

ÁMBITOS	Contenidos	Asunto material (Sí/No)	Alcance / Perímetro	Estándares GRI relacionados	Página / Apartado donde se informa	Comentarios adicionales	
Cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo						
	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional;	Sí	Robert Bosch España S.L.U.	103 Enfoque de gestión de Empleo 102-8 / 405-1	Empleo (pág.37-38)		
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo,	Sí		102-8	Empleo (pág.39-40)		
	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 (pág.40)		
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;	Sí		401-1	Empleo (pág.40)		
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad,	Sí		103 Enfoque de gestión de Diversidad e igualdad de oportunidades 405-2	Empleo (pág.40-43)		
	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción	Sí		103 Enfoque de gestión de Diversidad e igualdad de oportunidades	Empleo (pág.43)		
	Implantación de políticas de desconexión laboral,	Sí		103 Enfoque de gestión de Empleo	Empleo (pág.43)		
	Empleados con discapacidad.	Sí		405-1	Empleo (pág.49)		
	Organización del trabajo						
	Organización del tiempo de trabajo	Sí		Robert Bosch España S.L.U.	103 Enfoque de gestión de Empleo	Empleo (pág.43-44)	
	Número de horas de absentismo	Sí	403-2		Empleo (pág.44)		
	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 (pág.44)		
	Salud y seguridad						
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo;	Sí	Robert Bosch España S.L.U.	103 Enfoque de gestión de Salud y Seguridad en el trabajo	Empleo (pág.45)		
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	Sí		403-2 / 403-3	Empleo (pág.45-46)		
	Relaciones sociales						
	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos;	Sí	Robert Bosch España S.L.U.	103 Enfoque de gestión de Relaciones trabajador - empresa	Empleo (pág.47)		
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país;	Sí		102-41	Empleo (pág.47)		
	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	Sí		403-1	Empleo (pág.47-48)		
Formación							

Las políticas implementadas en el campo de la formación;	Sí	Robert Bosch España S.L.U.	103 Enfoque de gestión de Formación y enseñanza	Empleo (pág.48-49)	
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Sí	Robert Bosch España S.L.U.	404-1	Empleo (pág.48-49)	
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Sí	Robert Bosch España S.L.U.	103 Enfoque de gestión de Diversidad e igualdad de oportunidades y No discriminación	Empleo (pág.49)	
Igualdad					
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres;	Sí	Robert Bosch España S.L.U.	103 Enfoque de gestión de Diversidad e igualdad de oportunidades	Empleo (pág.49-59)	
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 S.L.U.		Empleo (pág.49-59)	
La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	Sí			Empleo (pág..49-59)	

ÁMBITOS	Contenidos	Asunto material (Sí/No)	Alcance / Perímetro	Estándares GRI relacionados	Página / Apartado donde se informa	Comentarios adicionales
Derechos humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos;	Sí	Robert Bosch España S.L.U.	103 Enfoque de gestión de Evaluación de derechos humanos y No discriminación 102-16 / 102-17	Derechos Humanos (pág. 59-60)	Aunque el riesgo en materia de vulneración de los DDHH existente en las actividades propias de la Compañía es reducido, sí existe un riesgo asociado en la cadena de suministro de la compañía. Durante el 2025 no ha habido ninguna demanda de vulneración de derechos humanos ni fundamentales a dicha sociedad.
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos;	Sí		406-1	Derechos Humanos (pág. 59-60)	
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva;	Sí		407-1	General (pág.13)	
	La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación;	Sí		103 Enfoque de gestión de No discriminación 406-1	Derechos Humanos (pág. 59-60)	
	La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;	Sí		409-1	Derechos Humanos (pág. 59-60)	
	La abolición efectiva del trabajo infantil.	Sí		408-1	Derechos Humanos (pág. 59-60)	
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno;	Sí	Robert Bosch España S.L.U.	103 Enfoque de gestión de Anticorrupción 102-16 / 102-17	Lucha contra la corrupción y el soborno (pág. 67-68)	

	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales,	Sí			Lucha contra la corrupción y el soborno (pág. 69-70)		
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	Sí	Robert Bosch España S.L.U.	413-1	Lucha contra la corrupción y el soborno (pág. 70)		
Sociedad	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible						
	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local;	Sí	Robert Bosch España S.L.U.	103 Enfoque de gestión de Comunidades locales e Impactos económicos indirectos 203-1 / 413-1	General (pág. 9)		
	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio;	Sí			General (pág. 9)		
	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;	Sí			102-43	General (pág. 9)	
	Las acciones de asociación o patrocinio.	Sí			102-12 / 102-13	Empleo (pág. 73-74)	
	Subcontratación y proveedores						
	La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental;	Sí	Robert Bosch España S.L.U.	103 Enfoque de gestión de Prácticas de adquisición 102-9	Lucha contra la corrupción y el soborno (pág. 66-67)		
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Sí			General (pág. 10-15)		
	Consumidores						
	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores;	Sí	Robert Bosch España S.L.U.	103 Enfoque de gestión de Seguridad y Salud de los clientes, Marketing y etiquetado y Privacidad del cliente	Lucha contra la corrupción y el soborno (pág. 74-83)		
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	Sí	Sociedad (pág. 83-84)					
Información fiscal							
Beneficios obtenidos país por país Impuestos sobre beneficios pagados	Sí	Robert Bosch España S.L.U.	103 Enfoque de gestión de Desempeño económico	Sociedad (pág. 84-85)			
Subvenciones públicas recibidas	Sí	Robert Bosch España S.L.U.	201-4	Sociedad (pág. 84-85)			