

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

1 General

1.1 Ámbito Global

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

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

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

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

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

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

1.2 Modelo de Negocio

1.2.1. Antecedentes de RBES

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

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

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

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

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

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

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

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

1.2.2. Actualidad RBES

RBES es la sociedad dominante del Grupo Bosch en España. La dominante última del Grupo es Robert Bosch GmbH constituida en Alemania.

1.2.2.1 El Grupo Bosch en la actualidad

Es un proveedor mundial líder en tecnología y servicios. Emplea a aproximadamente 427.600 empleados en todo el mundo. La empresa generó unas ventas de 91.600 millones de euros en 2023. Sus operaciones se dividen en cuatro áreas empresariales, Mobility Solutions, Industrial Technology, Consumer Goods, y Energy and Building Technology. Como empresa líder de IoT, Bosch ofrece soluciones innovadoras para smart homes, Industria 4.0 y movilidad conectada.

El Grupo Bosch está integrado por Robert Bosch GmbH y sus aproximadamente 460 filiales y empresas regionales en 60 países. Incluyendo los socios comerciales y de servicio, la red mundial de fabricación, ingeniería y ventas de Bosch cubre casi todos los países del mundo. Con sus 460 localizaciones en todo el mundo, el Grupo Bosch ha sido neutral en carbono desde el primer trimestre de 2020. La fuerza innovadora de Bosch es la base para el crecimiento futuro de la empresa. Bosch emplea a unos 93.100 empleados en investigación y desarrollo, en 136 localizaciones en todo el mundo y cuenta con 44.000 ingenieros de software a nivel mundial.

1.2.2.2 El Grupo Bosch en España y RBES en la actualidad

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

Comentado [EFG1]: Las otras sociedades consolidan en esta entidad? Por qué no hacen solo un einf? Hay otras sociedades que no aplica ley 11/2018 y por eso lo hacen solo de las que les aplica? Pero en este einf estarán todas las demás incluidas, no? Porque entiendo que este einf es consolidado.

Comentado [EFG2R1]: O es que no consolidan en España?

Comentado [JMA3R1]: Las otras sociedades no consolidan en esta entidad

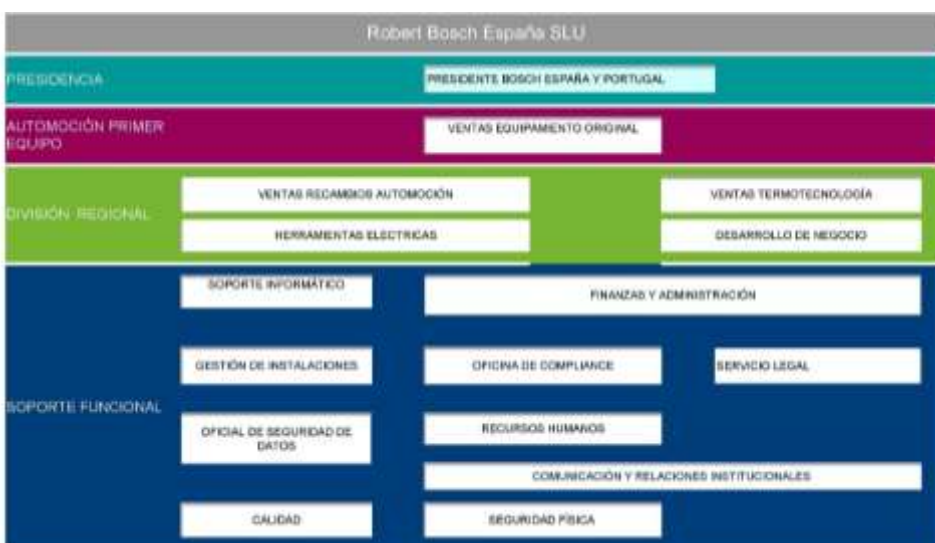
RBES tiene a fecha 31.12.2023 una plantilla de 386 personas en dos localizaciones. Aparte de la sede en Madrid, RBES tiene otra localización en Barcelona, en Carrer de Sancho de Àvila, 80.

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

1.2.3 Organización y estructura de RBES:

La siguiente ilustración muestra una representación del organigrama funcional de RBES vigente durante el ejercicio fiscal 2023:

Organigrama funcional de RBES – Ejercicio 2023:



1.2.6 Estrategia de negocio

En la actualidad, Bosch ha podido ampliar aún más sus áreas de crecimiento, avanzar en la transformación de su negocio de movilidad y fortalecer la competitividad de todas sus áreas de negocio. El grupo sigue invirtiendo de manera proactiva en tecnologías que darán forma al futuro, especialmente tecnologías relacionadas con la acción climática. Sin embargo, se está viendo un retraso en la penetración de dichas tecnologías en el mercado y el impulso del mercado se ha desacelerado. Dadas estas circunstancias, Bosch espera que sea necesario realizar ajustes en varias áreas, como el sector empresarial de Movilidad. Para enfrentarse a estos desafíos, Bosch

quiere seguir contratando personal en áreas de negocio especialmente prometedoras y reciclar a tantos empleados como sea posible para trasladarlos a diferentes áreas en crecimiento. De aquí a 2030, la empresa prevé gastar alrededor de 4.000 millones de euros en formación y reciclaje.

Para poder financiar el crecimiento futuro de la compañía, Bosch debe seguir equilibrando su uso eficiente de los recursos de capital y su rentabilidad.

Inteligencia artificial (AI)

En los últimos años, Bosch ha ido fortaleciéndose en sus actividades de desarrollo centradas en la inteligencia artificial (AI) en toda la organización y en todo el mundo. Para 2024, la compañía espera alcanzar su objetivo de que todos los productos y soluciones de Bosch contengan IA o se desarrollen o fabriquen con su ayuda. En los próximos años, Bosch espera generar mil millones de euros en ventas con productos compatibles con IA.

Movilidad

Bosch persigue una visión de movilidad lo más segura, sostenible y emocionante posible. Para lograrlo, se centra en cuatro megatendencias: conectividad, electrificación, automatización y personalización. Gracias a sus décadas de experiencia en varios dominios, Bosch es líder en innovación en todas estas áreas.

Hogares inteligentes

Bosch está convirtiendo los hogares en espacios seguros, cómodos y eficientes en el uso de recursos que se adaptan inteligentemente a las necesidades y rutinas cambiantes de los que los habitan. Sus sistemas domésticos inteligentes y soluciones independientes facilitan la vida cotidiana.

Industria 4.0

En la fábrica del futuro, lo único estático y fijo serán los suelos, las paredes y los techos, mientras que todo lo demás es flexible. La fabricación conectada, también llamada Industria 4.0, es la clave para hacer realidad esta visión. Bosch es un proveedor líder de tecnologías innovadoras de la Industria 4.0, que mejoran el trabajo en equipo entre personas y máquinas. Gracias a las máquinas y procesos que cuentan con conectividad impulsada por AI, las plantas de Bosch llevan la automatización a un nuevo nivel.

1.3 Políticas: Gestión corporativa y compliance

La fiabilidad, la credibilidad y la legalidad son componentes claves del éxito empresarial de Bosch, y dan título a uno de nuestros valores, recogidos en nuestra filosofía “We are Bosch”: “Solo prometemos lo que podemos cumplir, consideramos nuestros acuerdos como una obligación y respetamos el derecho y la ley.”

1.3.1 Gestión corporativa

El Consejo de Administración de Robert Bosch GmbH define la estrategia para toda la empresa y gestiona la compañía en su conjunto. Sus responsabilidades se establecen en el organigrama del Consejo de Administración. El Consejo de Vigilancia de Robert Bosch GmbH nombra, supervisa y asesora al Consejo de Administración.

1.3.2 Compliance – ética y deber combinado

Bosch siempre ha considerado como máxima prioridad el Compliance del principio de legalidad, así como la práctica comercial responsable y justa, y esto está firmemente anclado en los valores de nuestra empresa.

El Código de conducta empresarial proporciona orientación a todos los empleados de Bosch sobre una conducta basada en valores, ética y legalmente irreprochable. Define normas básicas de conducta en la empresa y proporciona orientación en cuestiones como aceptar gratificaciones o evitar conflictos de intereses. El Código de Conducta Empresarial también describe nuestra responsabilidad social, incluido el respeto a los derechos humanos.

Creemos que una conducta responsable y legal es importante más allá de los límites de la empresa y hemos formulado claramente nuestras expectativas en nuestro Código de conducta para socios comerciales. De esta manera, exigimos a los proveedores del Grupo Bosch que cumplan con los principios relacionados con los derechos humanos y el medio ambiente y que implementen procesos de diligencia debida adecuados. También les exigimos que transmitan esta expectativa a sus propios proveedores. Referenciado en los Términos y Condiciones de Compra, este Código generalmente se convierte en un elemento contractual integral y se envía a todos los proveedores al inicio de la relación comercial.

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

1.3.2.1 Sistema de gestión de Compliance (CMS – Compliance Management System)

Compliance se refiere a la observancia de los requisitos legales y de las políticas y normas corporativas internas. El sistema de gestión de Compliance global (CMS) es un elemento integral de las medidas para implementar el gobierno corporativo en el Grupo Bosch y comprende estructuras y procesos para garantizar el Compliance a nivel organizacional. Se basa en la norma de auditoría IDW PS 980 y se describe en un reglamento interno.

Además del Compliance basado en reglas, continuamos desarrollando el enfoque basado en valores. Nuestra ambición es que nuestros asociados no sólo consideren la conducta basada en valores como una obligación, sino que actúen en consecuencia por su propia voluntad. El CMS es de naturaleza preventiva y está diseñado para alentar a todos los asociados del Grupo Bosch a identificar riesgos e infracciones de Compliance en una etapa temprana y responder de manera

adecuada. De este modo, el objetivo también es reducir los riesgos para el Grupo Bosch, sus asociados y sus entidades corporativas. Al mismo tiempo, queremos proteger y cultivar la reputación del Grupo Bosch, que es la base de la confianza de nuestros socios comerciales.

La normativa interna establece las responsabilidades de cada área de Compliance. Los especialistas en Compliance son responsables de implementar el gobierno corporativo en sus respectivas áreas.

El comité de Compliance apoya la implementación del CMS del Grupo Bosch y coordina las cuestiones de Compliance. Además, contribuye a un mayor desarrollo del CMS basado en el riesgo. El comité de Compliance está formado por los responsables de los departamentos corporativos de Gestión de Compliance, Legal, Auditoría Interna, RRHH, Gestión de Riesgos y Gestión de Calidad. Está presidido por el director de Compliance. En 2022, el comité de Compliance creó un comité de sanciones que decide recomendaciones de medidas disciplinarias en caso de incidentes sustanciales de Compliance.

El Compliance Officer también dirige el departamento corporativo de Gestión de Compliance, que es responsable del área especializada de anticorrupción, así como de la seguridad de la información y la protección de datos, y de los elementos clave generales del CMS del Grupo Bosch (por ejemplo, capacitación en Compliance, operación y desarrollar aún más el sistema de denuncias de Bosch, servir como punto de contacto para denuncias de mala conducta y realizar investigaciones internas). El Compliance Officer establece los objetivos del departamento corporativo de Gestión de Compliance y depende directamente del miembro del consejo de administración de Robert Bosch GmbH responsable del Compliance. En caso necesario, el director de Compliance también tiene derecho a ponerse en contacto directamente con el presidente del consejo de supervisión.

En las regiones del Grupo Bosch se han creado oficinas de Compliance como parte del departamento corporativo de Gestión de Compliance. Una de sus tareas es apoyar a las regiones a las que están asignados en el Compliance de sus obligaciones en virtud de la CMS y en la realización de investigaciones internas. Para ello, tienen autoridad ilimitada para exigir información y realizar auditorías, son independientes en el ejercicio de sus funciones y están sujetos únicamente a las instrucciones del departamento corporativo de Compliance. En Alemania, las divisiones cuentan con el apoyo directo del departamento corporativo de Compliance Management. Las investigaciones internas las lleva a cabo un organismo organizador dentro del departamento corporativo de Compliance.

La implementación del gobierno corporativo en el marco del SGC se revisa en el marco de las auditorías internas realizadas por el departamento corporativo de Auditoría Interna. Además, revisamos nuestro CMS en el contexto de auditorías externas y contratos de consultoría y tomamos los resultados como una oportunidad para seguir desarrollando y optimizando nuestro CMS. Por último, RBES, como sociedad matriz del grupo Bosch en España, ha certificado por segunda vez que el sistema de gestión de Compliance Penal de esta sociedad está de acuerdo con la norma UNE 19601; 2017 en mayo de 2023.

1.3.2.2 Código de Conducta

El Código de conducta empresarial proporciona orientación a todos los empleados de Bosch sobre una conducta basada en valores, ética y legalmente irreprochable. Define normas básicas de

conducta en la empresa y proporciona orientación en cuestiones como aceptar gratificaciones o evitar conflictos de intereses. El Código de Conducta Empresarial también describe nuestra responsabilidad social, incluido el respeto a los derechos humanos.

Los principios básicos del Código de Conducta Empresarial se especifican en otras políticas centrales y en las regulaciones locales. Estos también establecen requisitos específicos con respecto a las propinas. En Alemania, por ejemplo, se permite la aceptación y concesión de gratificaciones que constituyan exclusivamente una prestación personal hasta un límite de 35 euros netos por año y beneficiario. Los llamados pagos de facilitación (pagos realizados a funcionarios para acelerar un servicio administrativo al que el pagador generalmente tiene derecho legal) no están explícitamente permitidos.

El Código de Conducta Empresarial está disponible para los asociados en más de 30 idiomas y, tras su publicación, se comunicó adicionalmente en una carta del presidente del consejo de administración de Robert Bosch GmbH a todos los asociados exentos de acuerdos negociados colectivamente en todo el mundo. Deben confirmar su reconocimiento del documento. También está disponible una versión abreviada que contiene los mensajes clave.

Estamos en el proceso de revisar nuestro Código de Conducta Empresarial para reflejar nuevas prioridades y aumentar la facilidad de uso, por ejemplo, dándole una nueva estructura, haciéndolo más práctico y presentándolo de una forma más interactiva. La publicación está prevista para 2024 e irá acompañada de una campaña de comunicación mundial.

El Grupo Bosch y a su vez Robert Bosch España S.L.U. dispone de una serie de políticas respecto a las cuestiones que se incluyen en los procedimientos aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de impactos significativos, y que se recogen en el análisis de materialidad. Estas políticas se aplican a diversos ámbitos como la seguridad y calidad de los productos, el respeto a las leyes y códigos que atañen al grupo, la seguridad y formación de los empleados, así como al cuidado del medio ambiente y el desarrollo sostenible. A continuación, se enumeran las principales políticas:

- Plan de la Calidad.
- Política de Proveedores.
- Política de Privacidad y de Protección.
- Política General sobre Integridad de la Información y de los Datos.
- Política Integrada de Calidad, Prevención y Medioambiente.
- Plan de Minimización de Residuos.
- Plan de Emergencia Ambiental y otros.
- Sistema de Prevención de Riesgos Laborales.
- Política de Evaluación anual del Rendimiento (GPD - Goal and Personal Dialogue).
- Plan Anual de Formación.
- Plan de Formación Personal.
- Normativa de Tiempo de Trabajo.
- Plan de Igualdad.
- Política de Contratación.
- Política de Becarios.
- Política del Canal de Información.
- Protocolo de Actuación frente al Acoso Laboral.

Protocolo frente a situaciones de acoso

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

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

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

CONCEPTOS Acoso Moral Constituye acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral del trabajador/a en sus funciones laborales diarias.

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

FASES DEL PROCEDIMIENTO

I.- **DENUNCIA** El procedimiento formal se iniciará con la presentación de una denuncia por parte del trabajador/a que esté siendo objeto de acoso en la que deberá constar una descripción, lo más detallada posible, de los hechos supuestamente constitutivos de acoso en alguna de las formas descritas en este documento. La denuncia se podrá dirigir: - Al/La responsable de Compliance del Grupo Bosch en España (Compliance Officer) a través del correo electrónico: Compliance.Officer@es.bosch.com, de forma telefónica en el número: 91 327 96 07 o a través de la Intranet: <https://www.bkms-system.net/bkwebanon/report/clientInfo?cin=18RB2> - Al responsable de Recursos Humanos de la sociedad - A un miembro del Comité de Empresa o delegado de personal. En todo caso, cualquiera de estas personas que reciba una denuncia de acoso deberá informar al/la Compliance Officer conforme a lo establecido en la normativa interna del Grupo Bosch.

Igualmente, si el servicio de prevención de riesgos laborales tuviera indicios de una situación de posible acoso moral deberá dar traslado de forma confidencial al/la Compliance Officer para que se pueda investigar debidamente. El/La Compliance informará a la Dirección de RR.HH. del Grupo o de la sociedad de que se trate una vez que se proceda a la apertura del caso. La denuncia deberá contener, como mínimo, la siguiente información: - Identificación de la persona que denuncia y datos para contactar con la misma. - Identificación del/la presunto/a acosador/a. - Identificación de la víctima. - Descripción cronológica y detallada de los hechos. - Identificación de posibles testigos. - Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente. - Firma del/la denunciante.

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

II.- INSTRUCCIÓN La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de una investigación formal (caso), cuyo instructor/a será el Compliance Officer o la persona que éste designe (miembro del departamento de HR o experto externo). Se informará por escrito a las personas implicadas en la instrucción (denunciante, denunciada y testigos) de su derecho a estar acompañadas durante su comparecencia por una persona de la RLT de las designadas por el Comité de Empresa para este fin. El/la instructor/a no podrá tener relación de dependencia directa o parentesco con ninguna de las partes. El caso estará encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes que el/la instructor/a considere necesarios y practicándose cuantas diligencias se estimen oportunas a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos. La intervención, en su caso, de los posibles testigos, así como de todos los actuantes en el procedimiento deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Se observará, asimismo, el debido respeto tanto de la persona que ha presentado la denuncia, como de la persona objeto de esta. La fase de instrucción se prolongará por el tiempo estrictamente necesario, procurando que no supere los 30 días naturales, salvo casos excepcionales. Durante la fase de instrucción, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso, el/la instructor/a podrá proponer al responsable de RRHH la adopción de medidas cautelares si fuera necesario sin menoscabo de las condiciones laborales del/los afectados.

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

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

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

1.3.3 Análisis de materialidad

A continuación, se incluye la descripción del proceso para el desarrollo del análisis de materialidad elaborado para Robert Bosch España S.L.U.

Para el desarrollo del análisis de materialidad se han identificado los principales asuntos relevantes para la compañía siguiendo las recomendaciones de la guía GRI y vinculando sus indicadores a los asuntos materiales identificados.

El objetivo de este análisis de materialidad ha sido la priorización de las cuestiones clave de la compañía, efectuando un análisis específico de la compañía y de sus principales grupos de interés, con el fin de identificar los asuntos relevantes más significativos, bien por su relevancia a nivel interno (esto es, el impacto directo a medio y largo plazo que tienen los mismos en la estrategia de la compañía) como a nivel externo (esto es, la percepción que tienen sus grupos de interés de estos asuntos).

Dicho análisis se ha efectuado tomando como base y referencia el análisis de materialidad efectuado a nivel global por el Grupo Bosch, y adaptando el mismo a las particularidades de Bosch España, y en concreto a la sociedad Robert Bosch España S.L.U.

La compañía ha desarrollado actuaciones específicas orientadas a determinar tanto la relevancia interna para la compañía como la relevancia externa para sus principales grupos de interés para cada asunto. En relación con la relevancia interna, las actuaciones han sido las siguientes:

- Análisis de las estrategias, marcos de actuación, políticas y procedimientos existentes a nivel corporativo.
- Reuniones con los responsables y directivos de las áreas clave de la compañía.

Así mismo, en relación con la relevancia externa, las actuaciones llevadas a cabo para identificar los asuntos materiales han sido:

- Identificación de los asuntos relevantes del sector a través de un benchmarking efectuado en base a informes publicados por compañías de similares características, en materia de información no financiera.
- Análisis de los estándares internacionales (Global Reporting Initiative, SASB- Materiality Map-, etc.) a partir de los cuales se determinan los requerimientos sectoriales de aplicación para la compañía.
- Análisis de noticias relevantes sobre la compañía y su sector en materia de información no financiera, durante el último ejercicio fiscal.
- Identificación y análisis de los principales requerimientos de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, 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.

Tras la priorización de los aspectos materiales de la compañía, se ha procedido al análisis y revisión de la información corporativa necesaria para la elaboración del EINF. Dicha información ha sido facilitada por la compañía a través de diversas entrevistas mantenidas con los responsables de las principales áreas.

Así mismo, se ha elaborado una tabla de contenidos denominada “Requerimientos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad”, que vincula los aspectos requeridos por la normativa mercantil vigente con los aspectos materiales identificados por la compañía, así como la ubicación de estos a lo largo del citado EINF.

Matriz de Materialidad hacer para RBES

Sectores: Empresa | Productos | Medioambiente | Empleados | Sociedad

		Salud laboral Concienciación en sostenibilidad	Compliance e integridad Acción climática y eficiencia energética
Relevancia para stakeholders ↑ ↓ Muy alta	Informes de sostenibilidad Donaciones	Estándares sociales y medioambientales en la cadena de suministro Calidad del aire Seguridad laboral Desarrollo del empleado Atractivo como empleador Diversidad Compromiso social	Transformación de la movilidad Seguridad y protección de datos
Muy baja	Cambio demográfico	Recursos y residuos	Digitalización (IoT) e Inteligencia Artificial (AI)
		Moderado	Muy alto
		Relevancia para Bosch España	

1.4 Riesgos a corto, medio y largo plazo

1.4.1 Gestión de riesgos

En el Grupo Bosch, la gestión de riesgos abarca a toda la empresa, incluidas todas las operaciones, áreas funcionales, niveles jerárquicos y funciones administrativas. Por lo tanto, es una responsabilidad fundamental para todos los directivos de todos los niveles del Grupo Bosch.

Esto significa que los riesgos se identifican y gestionan donde surgen, en otras palabras, en las divisiones y organizaciones regionales. Estos últimos también son principalmente responsables de la introducción de medidas para reducir o controlar los riesgos. Además, los departamentos corporativos en áreas tales como la gestión del compliance, legal, impuestos y gestión de riesgos, se ocupan también de las actividades de control de las unidades operativas.

La oficina de coordinación corporativa para el sistema de gestión de riesgos tiene la función de hacer una gestión de riesgos adecuada para las crecientes tareas que se avecinan. En 2019, esto incluyó la preparación y publicación de una directiva de gestión de riesgos, que es aplicable a todo el Grupo Bosch en todo el mundo y se aplicó en su totalidad en 2020. Esta directiva sirve para garantizar una mayor claridad con respecto a los principios y responsabilidades básicos. La oficina de coordinación corporativa también comenzó a introducir un nuevo sistema electrónico de información de riesgos estandarizado en todo el Grupo Bosch en 2019, que ayuda a registrar y analizar los riesgos y mejora la transparencia. Este trabajo también implicó un mayor desarrollo de la metodología para evaluar el riesgo. Además, un nuevo comité de riesgos interdisciplinario tiene la tarea de identificar áreas de riesgo significativas en todas las divisiones y analizar los riesgos tecnológicos y estratégicos disruptivos.

1.4.1.1 La evaluación general del riesgo

Actualmente no hay consciencia de riesgo en el grupo, más allá de lo económico y riesgos políticos que podrían afectar materialmente los activos netos, la situación financiera y los resultados de operaciones del Grupo Bosch en 2022. En general se puede afirmar que no hay riesgos de exposición que podrían poner en peligro la continuidad de la existencia del Grupo Bosch.

1.4.1.2 Análisis de los riesgos a medio plazo

El número de riesgos a medio plazo, en concreto hasta 2024, ha aumentado desde el año anterior a la crisis pandémica. Sin embargo, el riesgo financiero o “riesgo monetario”, calculado a partir de un riesgo matriz de probabilidad de ocurrencia y pérdida potencial, ha caído para el Grupo Bosch en su conjunto, también porque los riesgos con una alta probabilidad de ocurrencia fueron reevaluados o incluidos en nuestra planificación empresarial. Los riesgos con una probabilidad de ocurrencia de al menos el 50 por ciento todavía son considerados como una cuestión de principio en nuestras ventas anuales o provisionales y en las previsiones de ingresos. La evaluación se basa en nuestra planificación actual. Como riesgos particulares para el Grupo Bosch se consideran aquellos con un riesgo monetario con una escala potencial de pérdida de más de 250 millones de euros y una probabilidad de ocurrencia de al menos más del 20 y hasta el 50 por ciento. Los mayores riesgos individuales son los ataques a sus procesos centrales de informática, ataques a procesos de negocios asistidos por conexiones informáticas y ataques a productos conectados.

La pandemia mundial reveló claramente la dependencia generada por la división internacional del trabajo y por un mundo altamente conectado, junto con los riesgos de operaciones interrumpidas y ciberataques. Tenemos una estrategia integral implementada en la tecnología de la información para combatir los riesgos informáticos, así como para la protección de datos. Un fallo del sistema causado por ataques externos o errores internos puede dar lugar a considerables problemas en el desarrollo y la fabricación de productos, en la operación continua de productos basados en software, así como en procesos administrativos, que puede dar como resultado importantes pérdidas financieras.

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.

Además, hemos puesto en marcha medidas integrales, válidas en toda la empresa, para proporcionar protección organizativa y técnica contra interrupciones del sistema, pérdida de datos, y manipulación de datos. Para el funcionamiento de nuestros centros informáticos y soluciones en la nube aplicamos un concepto de seguridad integrado. Comprobamos su eficacia con amplias pruebas de seguridad. Para nuestra infraestructura de tecnología de información, es vital un alto nivel de disponibilidad, especialmente en un mundo con una pandemia a nivel mundial. Logramos esto proporcionando una redundante arquitectura de sistemas independientes en cada localización.

Los riesgos derivados del uso de productos y soluciones basados en software en el dominio AIoT surgen de productos de hardware, software o datos conectados, que se utilizan indebidamente. Con los productos de AIoT conectados, existe un riesgo de ataques externos. Nuestro proceso de ingeniería de seguridad para todo el grupo trabaja en identificar y abordar estos riesgos, mientras que el proceso de diseño del producto también considera desde el principio los aspectos de seguridad de la tecnología de la información. También estamos abordando la cuestión de vulnerabilidades de seguridad informática en los productos mediante la capacidad de actualización de los productos Bosch. Nuestro objetivo aquí es reforzar de forma duradera la confianza que los clientes y socios comerciales depositan en nosotros.

Además, estamos diseñando una estrategia de datos para todo el grupo que establece normas uniformes para las responsabilidades y los procesos implicados en el manejo de datos. Además, los riesgos de responsabilidad surgen en relación con el corte o interrupción de sistemas complejos relacionados con nuestros productos y servicios, como equipos de fabricación y componentes para la conducción automatizada. Para reducir estos riesgos, cerramos acuerdos con nuestros clientes sobre términos de uso y limitaciones de responsabilidad.

En conjunto, el mayor potencial global de riesgo por área empresarial - en términos del número de riesgos y el riesgo potencial global - reside en Mobility Solutions. Limitamos el riesgo, considerable en términos de pérdida potencial, de la insolvencia o bancarrota de proveedores críticos en el área empresarial de Mobility Solutions, haciendo que nuestras unidades de compras y logística supervisen ampliamente la situación comercial de nuestros proveedores. En el área empresarial de Mobility Solutions, puede haber un riesgo potencial sustancial para las operaciones como resultado del debate público sobre la tecnología diésel. Además, existe un riesgo para el motor de

combustión, debido en general a unas normas cada vez más estrictas para las emisiones de CO₂ y los contaminantes, sobre todo los óxidos de nitrógeno.

Estamos haciendo esfuerzos para contrarrestar estos riesgos con un debate basado en hechos sobre el potencial de la tecnología diésel y a través de nuestro compromiso con un enfoque tecnológicamente neutral para el desarrollo de la tecnología del tren de propulsión, incluidos los combustibles sintéticos renovables. Por otro lado, estamos llevando a cabo amplias medidas de ajuste, aplicando nuestro programa de gestión de desarrollo.

No hay riesgos particulares que afecten a las áreas empresariales Industrial Technology o Energy and Building Technology, aunque el alto nivel de volatilidad del mercado es un factor importante. En el caso de Consumer Goods, existen riesgos debido a los cambios en los mercados, en particular para los electrodomésticos con respecto a la digitalización.

1.4.1.3 Riesgos legales. Compliance

Un compromiso claro de asumir la responsabilidad, obedecer la ley y comportarse de manera ética es sumamente importante para Bosch. Esto se refleja en la política de Compliance del Grupo Bosch. Los recursos asignados se han mantenido según lo planificado dentro de nuestra organización. Se garantiza la independencia del órgano de Compliance, y el Compliance Officer regional informa regularmente a la central sobre el cumplimiento de sus objetivos.

Los riesgos generales se refieren a la gestión de pagos especiales a nuestros clientes y a las relaciones con socios comerciales cuyo perfil de riesgo es alto.

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

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

Tipo	Descripción	Relación materialidad	Probabilidad	Tempo ralidad	Medidas para mitigar el riesgo
Riesgos del entorno	En el caso de Mobility Solutions, Bosch durante mucho tiempo compitió principalmente con un pequeño número de proveedores principales de automoción. Sus principales clientes han sido los fabricantes de automóviles que operan a nivel mundial y los principales	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

	<p>productores. Sin embargo, este mercado está cambiando, debido especialmente a la expansión de la electrificación. La marcada disminución en la proporción de turismos equipados con motores diésel en los importantes mercados europeos e indios y las cada vez más estrictas normas legales a satisfacer en motores de combustión, como ocurre con el actual debate sobre el futuro estándar Euro 7, constituyen importantes factores que influyen en nuestras actividades, incluyendo al área de automotiv aftermarket.</p>				<p>desarrollando también soluciones de pilas de combustible móviles, entre 2021 y 2024, la empresa está 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 19.601:2017 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 KP's de RBES

Principales KPIs	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Número de empleados	386	362
Emisiones de CO ₂ (Alcance 1 y Alcance 2, "Market Based")	1.163 ton CO ₂	1.316 ton CO ₂

Consumo energético	25.501 MWh	26.675 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

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 de la norma interna NSPMA34 “Identificación, evaluación y registro de aspectos medioambientales”.


Siguiendo estos criterios, la relevancia medioambiental se clasifica en A, B o C, siendo A la relevancia más alta, y se establecen las mejoras necesarias.

ANEXO 2- Criterios para la valoración de los aspectos medioambientales

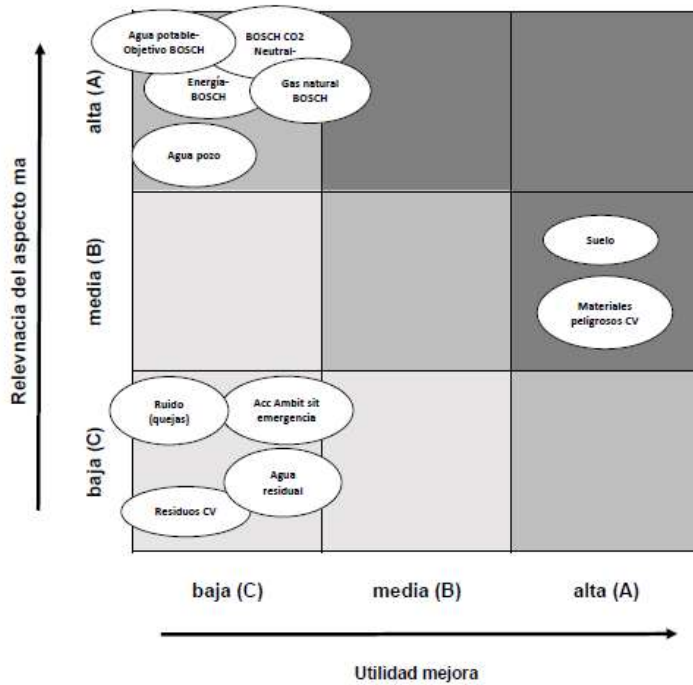
Aspecto RIMA	Criterio	Medición / Valoración	
1.1 Agua potable	- Incremento anual consumo de agua potable / trabajador. - Incremento anual consumo de agua potable / valor añadido	Ninguno	C
		Uno	B
		Los dos	A
1.2 Agua de pozo	- Incremento anual consumo de agua de pozo / trabajador. - Incremento anual consumo de agua de pozo / valor añadido	Ninguno	C
		Uno	B
		Los dos	A
2 Energía (Electricidad, gas natural, gasóleo)	- Consumo de energía / horas trabajadas	menor que año anterior o < 5%	C
		> 5 %	B
		> 10 %	A
3 Emisiones a la atmósfera	-Parámetros legales referencia	Por debajo de límites legales y sin riesgo de incidentes. Mecanismo de control inmediato e interno.	C
		Por debajo de límites legales y con riesgo de incidentes. Necesidad de apoyo exterior.	B
		Parámetros iguales a los límites legales.	A
4 Ruidos, olores, vibraciones	Número de quejas durante el año	0	C
		1	B
		> 1	A
5 Aguas residuales	-Parámetros legales referencia	Por debajo de límites legales y sin riesgo de incidentes. Mecanismo de control inmediato e interno.	C
		Por debajo de límites legales y con riesgo de incidentes. Necesidad de apoyo exterior.	B
		Parámetros iguales a los límites legales.	A
6 Residuos	- Disminución del porcentaje de residuos reciclables - Aumento de la cantidad anual residuos/miles piezas producidas.	Ninguno	C
		Uno	B
		Los dos	A
7 Suelo	Valoración de las cargas antiguas según buenas prácticas	No se exige ninguna medida	C
		Necesario seguimiento	B
		Necesaria limpieza	A
8 Sustancias peligrosas	- Existencia de sustancias tóxicas, carcinogénicas, mutágenas - Incremento sustancias peligrosas respecto a sustancias químicas	Ninguno	C
		Uno	B
		Los dos	A
9 Accidentes ambientales y situaciones de emergencia.	- Se han producido intervenciones del SBE por cualquier tipo de emergencia - Se han producido intervenciones por incendio del SBE	Ninguno	C
		Uno	B
		Los dos	A
10 Productos	(*)		
11 Transporte	(*)		
12 Proveedores	% de proveedores MD con certificado ISO 14001	> 90	C
		80 – 90	B
		< 80	A
13 Impacto visual	(*)		

(*) Valoración global

Tomando como referencia la relevancia medioambiental y la utilidad de la mejora propuesta, se obtiene la prioridad correspondiente a cada mejora para el año 2023, que se puede ver en el cuadro adjunto siguiente:

	Criterios para establecer la prioridad de los objetivos medioambientales	Anexo 3
---	--	---------

Revisión aspectos 24/01/2023



Cambios respecto 2022:
 Ruido (A->C)- 0 quejas
 Accidentes ambientales/emergencias (B->C) - 0 emergencias

Aspectos no significativos: Productos, Transportes, Proveedores y contratistas, Impacto visual.

Escala:

- Prioridad 1** para el establecimiento de objetivos-PGMA
- Prioridad 2** para el establecimiento de objetivos-PGMA
- Prioridad 3** para el establecimiento de objetivos- Sgto y control

De esta manera, se definen los objetivos medioambientales para el año 2023, que se pueden ver en el cuadro adjunto siguiente (Objetivos mancomunados RBEM-RBES, al tratarse del mismo centro de trabajo):

BOSCH FCM-IB		ACTIVIDADES EN PROTECCIÓN DE MEDIO AMBIENTE OBJETIVOS Y PROGRAMA DE RBEM 2023					
Objetivos y programa en medio ambiente		Responsable		Planificación		Avance	
		WP/Plan	Real	Coste	Fecha		
1 Reducción del consumo energético / Reducción emisiones a la atmósfera							
Energía (suministro exterior)	1	Objetivo AE 2023: Implementación medida/proyecto de reducción de energía en valor total de 754 MWh durante 2023. Iniciador: Total ahorro implementado en MWh (electricidad + gas RBEM). Ver medidas 1.a.	FCM	FCM	WP/Plan 1.a	30-12	● Real.20= 19435 MWh (Electricidad) Real.22= 20423 MWh Real.23= 5753 MWh (gas) Real. 22= 6501 MWh Ahorro electricidad 2023 = 587 MWh
Energía (suministro exterior)	1.1	Continuación actividades encaminadas a la eficiencia energética iniciadas en 2022. Grupo Trabajo ahorro de energía en líneas de producción: - Seguimiento en centrales de gas fugas ante amperímetros, Ring, MSSG y FCM - Control consumos producción e identificación potenciales ahorros. - Actuaciones en MSS: instalación contadores en U006, análisis consumos y auditorías medidas. Punto ligado con 1.2 siguiente	FCM	FCM	FCM	30-09	● Seguimiento mensual de fugas con informe a MSS Revisión trimestral = estudio de ampliación de contadores para optimizar la medida por líneas (parado por falta de inversiones)
	1.2	Proyecto ODES- Nueva plataforma de control de consumos eléctricos. Instalaciones generales + Líneas de producción Proyecto iniciado 2021. En 2023 se siguen afinando contadores	FCM	FCM	ODES	30-10	● Seguimiento con ODES. Depuración de fórmulas en ODES
	1.3	Mejoras significativas instalaciones 2023: - Instalación de bomba de calor para sustituir enfriadora y torre de refrigeración (MS70) (Ahorro previsto de 610 MWh) - Instalación fotovoltaica autoconsumo (potencia 440 MWp). Ver detalle adicional en anexo Programa Gestión Energética-2023 de la 00000001, resp. FCM	FCM	FCM	Dejar en fase final	30-12	● Proyecto bomba de calor parado en un primer momento por free cash flow, pero autorizada puesta en marcha para cumplir con Site Classification de AE. Realizadas diferentes reuniones para hacer la mejor solución de mercado y poner en marcha el proyecto. Fechas ofertas por valor de 462M€ (MAG). Ahorro previsto por ahorro por Free Cash Flow Autoproducción funcionamiento desde principio de marzo hasta julio. En julio fue cancelada la producción debido a que no se dispone del certificado final de obra.
	2	Contribución RBEM a objetivo global CO2 Neutral: 1. Reducción de las medidas de eficiencia energética (1.1-1.3). 2. A través del pago de bonos como compensación a las emisiones no evitadas.	FCM	FCM	Bonos de CO2	30-12	● Comprados 800 bonos de carbono en México

BOSCH FCM-IB		ACTIVIDADES EN PROTECCIÓN DE MEDIO AMBIENTE OBJETIVOS Y PROGRAMA DE RBEM 2023					
Objetivos y programa en medio ambiente		Responsable		Planificación		Avance	
		WP/Plan	Real	Coste	Fecha		
2 Consumo Agua							
	1	Objetivo empresarial: Reducción consumo agua 25% respecto 2017 hasta 2025. En 180 site representa un valor objetivo 2025 de 32.306.40 m3. Medidas previstas 2023: - Sustitución de enfriadora y torre aportación de M21E, por bomba de calor. Ahorro previsto agua: 600m3/año. Oo genp. Puesta en funcionamiento previsto segundo semestre. - En realización la captación de agua de lluvia del MD-244	FCM	FCM	Coste 07 PD Inversión	30-12	● Proyecto bomba de calor aprobada y previsto para final de año. Captación de agua de lluvia de MD244 en funcionamiento. En 2022, 2,5% de reducción con respecto a 2021 (12% de reducción con respecto a 2017). Con las medidas previstas se alcanzará el objetivo en 2025 (cantidad por C.A.H) la incorporación medida propuesta en April a Plan 2024 (estudio estudio).
3 Emergencias							
	1	Realización ejercicios Plan de Emergencias componente medioambiental.	FCM-B	FCM-B	-	30-11	● Realizados en MéxicoCS
4 Proveedores y contratistas							
	1	Incluir contrato en Sistema de gestión. Reunión anual coordinación con contratistas valores de FCM	FCM	FCM	-	30-12	● Realizado en junio'23
5 Formación							
	1	Según plan de formación MA 2023 y plan de realización de campañas internas	FCM-B	FCM-B	-	30-12	● Formaciones según plan. Campaña previos para junio.

BOSCH FCM-IB		ACTIVIDADES EN PROTECCIÓN DE MEDIO AMBIENTE OBJETIVOS Y PROGRAMA DE RBEM 2023				
Objetivo y programa en medio ambiente		Responsable		Planificación		Estado
		WP/PA	Real	Coste	Fecha	
K. Sustancias peligrosas						
1	Realización de todos los permisos de empleo de las sustancias peligrosas.	TEP MAG HSE	TEP MAG HSE	---	30-03	OK, según visto en auditorías AIF
2	Realizar actualización HCD indicando al proveedor la necesaria adaptación al Reglamento (CE) 1907/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de diciembre de 2006 (REACH) de los materiales que nos suministran.	SP HSE HSE	SP HSE HSE	---	30-03	OK, según visto en auditorías AIF
3	Realizar las encuestas anuales del RSE.	FCM-IB	FCM-IB	---	30-03	Realizado en octubre
L. Control de						
1	Realizar análisis de autocontrol anual de aguas residuales y envío informe a Adrim, conforme Autorización de vertido.	FCM	FCM	1000	30-03	Realizado en septiembre 23
2	Control mensual consumo agua de pozos en EMSI Consumo agua pozos ajustado a autorización. Consumo año hidrológico (oct 2022 a sep 2023). Límites según autorización: anual 3001 m3. Límite mensual 401 m3	FCM	FCM	---	30-03	Dentro de límites
3	- Continuación acciones 2ª Fase investigación Calidad del Suelo recinto MI con controles del agua y gas del suelo - Actualización situación a Consejería Medio Ambiente prevista para 1/2023	FCM	FCM	1000	30-03	1ª campaña de muestreo realizada en julio 2ª campaña de muestreo realizada en noviembre
M. Residuos						
1	Cero Residuo a Vertadero // Residuos reciclables/residuos totales 100%. - Control control segregación fracciones residuos mediante seguimiento en auditorías IS, LPA y auditorías audit HSE, FCM. - Validación posibles mejoras segregación-gestión.	FCM HSE	FCM HSE	---	30-03	100%

Estado de ejecución:
 ● 0% ● 25% ● 50% ● 75% ● 100%

La evaluación de los riesgos medioambientales asociados al desarrollo de las actividades de la empresa y las certificaciones medioambientales otorgadas por entidades externas (ISO 14001), ayudan a asegurar la excelencia en la gestión ambiental de 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 581.000 toneladas métricas de CO₂ se compensaron con créditos de carbono en 2023.

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 informe emitido por un laboratorio u OCA, los valores de los distintos elementos contaminantes.

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

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

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

Número del foco	Chimenea	Equipo	Parámetros a controlar									
			CO	NOx	SOx	Opacidad	Dióxido de carbono	Metales Pb	Metales Sn	Metales Zn	Disolventes orgánicos	
1	Caldera 1 de calefacción	FCM	X	X	X	X	X	X	-	-	-	-
2	Caldera 1 de calefacción	FCM	X	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 2023:

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

(1) Caldera fuera de servicio

Para comparar con las mediciones de 2022, 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
17.01.22 Gas	19 ppm	9,80%	0 ppm	9,70%
17.01.22 Gasoleo	0 ppm	11,60%	0 ppm	12,50%
23.02.22 Gas	0 ppm	9,00%	0 ppm	9,80%
23.02.22 Gasoleo	0 ppm	11,90%	0 ppm	12,90%
16.03.22 Gas	0 ppm	9,20%	0 ppm	9,60%
16.03.22 Gasoleo	0 ppm	11,80%	2 ppm	12,80%
20.04.22 Gas	0 ppm	9,60%	3 ppm	9,80%
20.04.22 Gasoleo	0 ppm	12,20%	0 ppm	12,40%
22.11.22 Gas	0 ppm	9,60%	2 ppm	9,80%
22.11.22 Gasoleo	0 ppm	11,90%	0 ppm	12,20%
20.12.22 Gas	0 ppm	9,60%	0 ppm	9,50%
20.12.22 Gasoleo	0 ppm	11,50%	0 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 2023 el objetivo era del 99,7% frente al 99,64% del 2022), 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 2023 y 2022).

BOSCH Residuos reciclables % (reciclables / total)					
Datos en Kg		Objetivo 2023 99,7			
					786.524
					Acum. 2023
Residuos para reciclar o V. Energética	L.E.R.	Gestión	Generador	Centrada	786.524
Residuos peligrosos para reciclar o valoración energética					
					48.772
RP nº 1 Aceite usado	12 01 07	Reciclado	ATMO2, MSS y EAP (3)	SAICA	2.868
RP nº 3 Disolventes no halogenados	14 05 03	Reciclado	Limpieza filtros homos. Utiles. USS	SAICA	1.997
RP nº 5 Baterías de plomo	16 06 01	Reciclado	General. AA/SEIB	Ecopilas	5
RP nº 7 Reactivos de laboratorio	16 05 06	V. Ener	PQA	SAICA	4.171
RP nº 9 Pilas alcalinas y salinas, nº 18 Pilas de botón	11 06 02/28 01 33	Reciclado	General	Ecopilas	0
RP nº 11 Sólidos inorgánicos	16 03 03	V. Energ	PAS, USS, KMF	SAICA	3.289
RP nº 19 Lodos (restos líquidos de envases contaminados)	08 01 13	Reciclado	-----	SAICA	12.633
RP nº 23 Aguas con Hidrocarburos	16 07 08	Reciclado	ATMO2, AA-A5/ISS	SAICA	2.016
RP nº 13 Absorbentes de derrames	16 02 02	Reciclado	General (SMD)	SAICA	1.633
RP nº 24 Tubos fluorescentes	200211/60214	Reciclado	General	Rebiana	6.442
RP nº 29 Aerosoles vacíos	16 01 11	Reciclado	KMF	SAICA	62
RP nº 12 Envases vacíos valorizables	16 01 10	V. Ener	USS	SAICA	6.130
RP nº 23 Pintura en botes (olor de pintura al agua y lodos acuosos)	08 01 13	Reciclado	USS, KMF	SAICA	0
RP nº 30 Residuos de estaño-plomo	10 04 01	Reciclado	PAS, USS, SMD, KMF	CRM	5.992
RP nº 38 Residuos de estaño-plata	10 01 11	Reciclado	PAS, USS, SMD, KMF	CRM	1.494
RP nº 2 Envases vacíos contaminados estaño-plomo-plata	16 01 10	Reciclado	PAS, USS, SMD, KMF	CRM	54
					736.906
Residuos no peligrosos para reciclar o valoración energética					
Bandejas, blister y plásticos producción (PS/PP/ABS/Etc. ...)	200139	Reciclado	PAS, USS, KMF	SAICA	151.956
Papel y cartón (80% RBEM, 15% RBIB, 5% ATMO y AA)	20 01 01	Reciclado	General	SAICA	118.687
Madera	200138	Reciclado	LOG6 y ATMO	SAICA	61.722
Recortes de placas de circuito impreso (Residuo Resol 06)	160216	Reciclado	PAS, USS, KMF	SAICA	31.082
Placas de circuitos impresos PAS, USS	160216	Reciclado	PAS, USS, SMD, KMF	SAICA	3.148
Chatarra electrónica (pequeños electrodomésticos o Ch variada)	17 02 22/22 01 36/4	Reciclado	RBEM	Ecopilas	529
Chatarra peso (500 kg/Ud.)	17 04 05	Reciclado	General	Lyrsa	40.723
Aluminio	17 04 02	Reciclado	General	Lyrsa	67.880
Cobre	17 04 01	Reciclado	General	Lyrsa	56.785
Chatarra electrónica (Residuo General 2 pzs, PAS, USS)	16 02 14-16	Reciclado	PAS, USS, KMF	Lyrsa	35.372
Envases reciclables del Ayto. (contenedor amarillo 100kg de media)	20 03 01	Reciclado	General	Ayto.	16.400
Restos del Ayto. (contenedor gris 82kg de media)	20 03 01	Ri/V. Ener	General	Ayto.	82.620
					846
Residuos para depósito					
					846
RP nº 32 Aguas ácidas o bases	06 01 06	Depósito	USS (Utiles máquinas)	SAICA	846
RP nº 34 Aguas alcalinas (o solución)	11 01 07	Depósito	PAS, USS	SAICA	0
Residuos Reciclables / Residuos Totales					99,9%

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

BOSCH Residuos reciclables % (reciclables / total)				
Datos en Kg		Objetivo 2022 99,64		757.304
				Acum. 2022
Residuos para reciclar o V. Energética	LER	Gestión	Generador	Contrata
Residuos peligrosos para reciclar o valoración energética				29.396
RP nº 1 Aceite usado	12.01.07	Reciclado	ATM02, M55 y EAP (3)	SAICA
RP nº 3 Disolventes no halogenados	3.06.03	Reciclado	Limpieza fibras homop. Utiles. USS	SAICA
RP nº 5 Baterías de plomo	16.06.01	Reciclado	General. AA/5E0	Ecopilas
RP nº 7 Reactivos de laboratorio	16.05.06	V. Ener	PQA	SAICA
RP nº 8 Pilas alcalinas y sales, nº 18 Pilas de botón	16.06.02/28.01.03	Reciclado	General	Ecopilas
RP nº 11 Sólidos inorgánicos	16.03.03	V. Ener	P45, USS, KMF	SAICA
RP nº 18 Lodos (restos líquidos de envases contaminados)	08.01.13	Reciclado	General	SAICA
RP nº 23 Aguas con hidrocarburos	16.07.08	Reciclado	ATM02, AA, AS/TSS	SAICA
RP nº 13 Absorbentes de diamantes	16.02.02	Reciclado	General (SMD)	SAICA
RP nº 24 Tubos fluorescentes	2002/1/1602/4	Reciclado	General	APMARE
RP nº 29 Aerosoles vacíos	15.01.11	Reciclado	KMF	SAICA
RP nº 12 Envases vacíos valorizables	15.01.10	V. Ener	USS	SAICA
RP nº 33 Pintura en botes (todos de pintura al agua y todos acuosos)	08.01.13	Reciclado	USS, KMF	SAICA
RP nº 30 Residuos de estaño-plomo	10.04.01	Reciclado	P45, USS, SMD, KMF	CRM
RP nº 36 Residuos de estaño-plata	10.05.11	Reciclado	P45, USS, SMD, KMF	CRM
RP nº 2 Envases vacíos contaminados estaño-plomo-plata	15.01.10	Reciclado	P45, USS, SMD, KMF	CRM
Residuos no peligrosos para reciclar o valoración energética				727.908
Bandejas, blister y plásticos producción (PS,PP,ABS, Etc. ...)	20.03.05	Reciclado	P45, USS, KMF	SAICA
Papel y cartón (80% RBEM, 15% RB6, 5% ATM0 y AA)	20.03.01	Reciclado	General	SAICA
Madera	20.03.06	Reciclado	LOG6 y ATM0	SAICA
Fragmentos de placas de circuito impreso	20.01.36	Reciclado	P45, USS, KMF	SAICA
Placas de circuitos impresos P45, USS	20.01.36	Reciclado	P45, USS, SMD, KMF	SAICA
Chatarra electrónica (pesos, cables electrónicos y otros)	17.04.01	Reciclado	RBEM	Ecopilas
Chatarra peso (500 kg/Ud.)	17.04.06	Reciclado	General	Lyssa
Aluminio	17.04.02	Reciclado	General	Lyssa
Cobre	17.04.11	Reciclado	General	Lyssa
Chatarra electrónica (Residuo General 2 pzs. P45, USS)	16.02.14-15	Reciclado	P45, USS, KMF	Lyssa
Envases reciclables del Ayto. (contenedor amarillo RB7 y de vidrio)	20.03.01	Reciclado	General	Ayto.
Restos del Ayto. (contenedor gris RB9 y de vidrio)	20.03.01	R.I.V. Ener	General	Ayto.
Residuos para depósito				0
Residuos peligrosos para depósito				0
RP nº 32 Aguas ácidas o bases	16.01.06	Depósito	USS (líquidos químicos)	SAICA
RP nº 34 Aguas alcalinas (o solución)	11.01.07	Depósito	P45, USS	SAICA
% Residuos Reciclables / Residuos Totales			General	100,0%

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

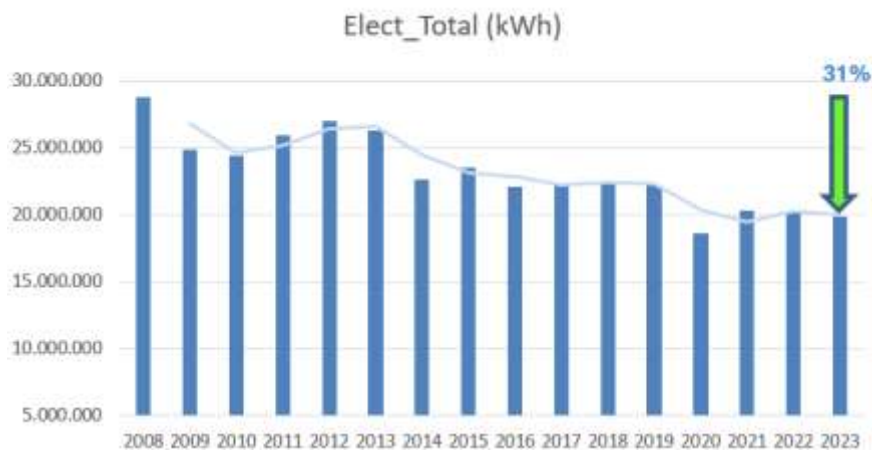
Desde el año 2008, RBES lleva intensificando su esfuerzo en el ahorro energético, realizando inversiones en instalaciones y procesos de su actividad. A continuación, se adjunta resumen de las principales inversiones llevadas a cabo, con su contribución energética.



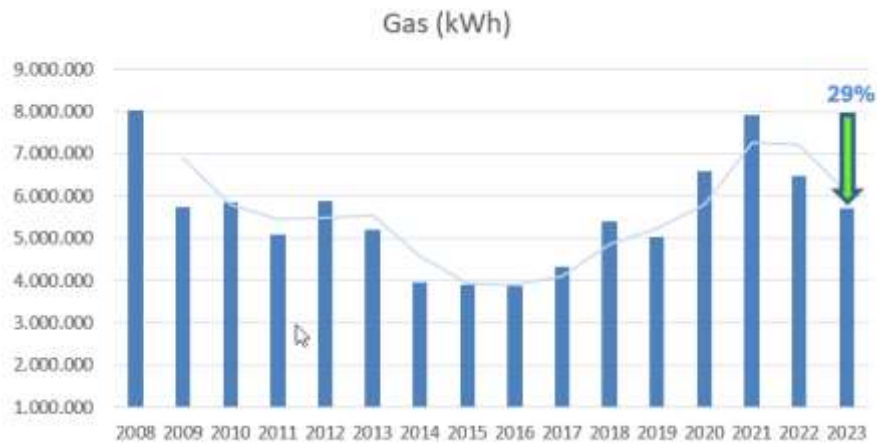


2.4.2 Consumo directo e indirecto de energía

Para el año 2023 se ha tenido un consumo energético indirecto de electricidad de 19.790 MWh y un consumo energético interno de gas natural de 5.711 MWh (20.157 MWh de consumo energético indirecto de electricidad y 8.012 MWh de consumo energético interno de gas natural en 2022). De la misma manera se disponen de los certificados de garantía de origen de la energía de fuente renovable, que la comercializadora facilita para demostrar que toda la energía consumida es 100% renovable.



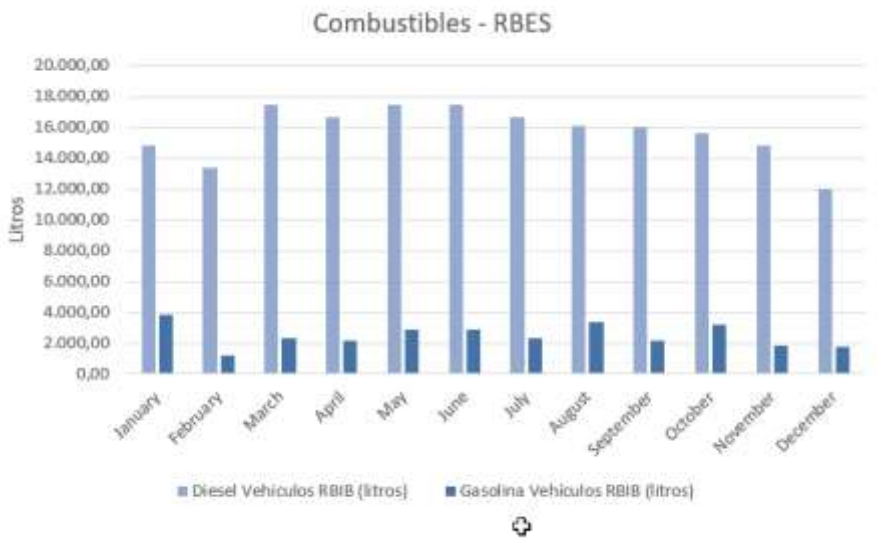
El consumo de gas, necesario para la calefacción se consume en las calderas del centro. En 2023, se ha producido una reducción de un 29% del consumo total de gas para calefacción debido a la relajación de las medidas COVID, llegando a niveles inferiores al año 2020 antes de la pandemia.



En el caso de RBIB, la electricidad que se genera procedente de la instalación fotovoltaica propia es de 0 kWh (432.630 kWh en 2020), debido al desmontaje de la instalación por los daños sufridos tras la tormenta Filomena en enero 2021. En la actualidad se ha instalado una nueva planta fotovoltaica y está prevista su puesta en marcha en enero de 2024.



El consumo acumulado de combustible de vehículos de empresa para 2023 corresponde a, Gasoil 188.372 litros y de Gasolina 29.821 litros. El consumo acumulado de combustible de vehículos de empresa para 2022 correspondió a, Gasoil 183.756 litros y de Gasolina 33.432 litros.



2.4.3 Consumo de agua

El consumo de agua de RBIB se debe principalmente al consumo en las torres de refrigeración, en los baños, cocina y la humectación necesaria en los procesos de producción. Reducción del 11,3% del consumo total del año 2023, con respecto a 2022.

En 2023 se produjeron unos consumos de agua de 32.223 m³ (36.329 m³ en 2022).



Los vertidos de Robert Bosch España, S.L.U son de uso sanitario y vierten a la red de saneamiento municipal. Se dispone de Autorización de vertidos anuales y se comprueba mediante analíticas por

OCA que los parámetros recogidos dentro de la autorización están dentro de los márgenes de la Ordenanza Municipal.

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

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.

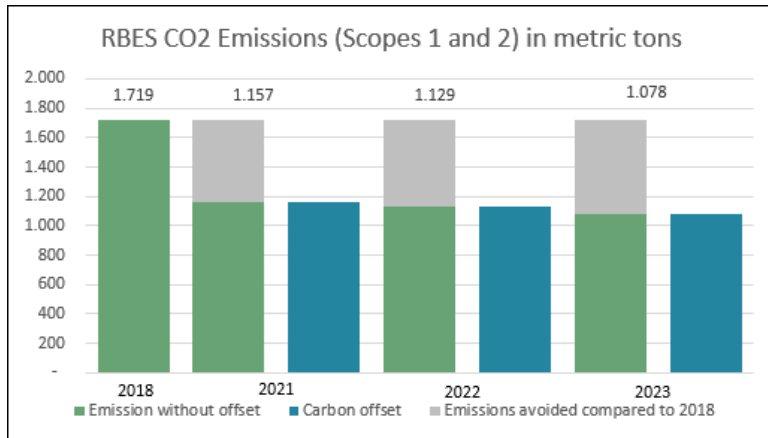
Con sus más de 400 localizaciones en todo el mundo, el Grupo Bosch es neutral en carbono en general (alcance 1 y 2) desde 2020. La neutralidad en carbono se logró mediante el uso de cuatro pilares: aumentar la eficiencia energética, generar nuestra propia energía a partir de fuentes renovables (nueva energía limpia), comprar electricidad de fuentes renovables (electricidad verde) y, como último recurso, compensar las emisiones residuales de CO₂. En 2023, las emisiones residuales de 0,7 millones de toneladas de CO₂ se compensaron mediante créditos de carbono.

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.

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.

2.7 Protección de la biodiversidad

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

3. Empleo

3.1 Datos de empleo

Todos los datos que aparecen en este apartado corresponden a la situación a 31 de diciembre de 2023 a no ser que expresamente se indique lo contrario. El número total de empleados de RBES a esa fecha era de 386.

Distribución de empleados por sexo

Mujeres 2023	Hombres 2023	Total 2023
161	225	386

Mujeres 2022	Hombres 2022	Total 2022
157	205	362

Distribución de empleados por edad

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

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

Ejercicio 2022			
Menores de 30 años	De 30-50 años	Mayores de 50 años	Total
6	216	140	362

Distribución de empleados por país

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

Distribución de empleados por clasificación profesional

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

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

Clasificación Profesional	N.º Empleados 2022
Directivos	62
FC	29
OX	129
Grupo Profesional F	26

Grupo Profesional E	60
Grupo Profesional D	38
Grupo Profesional C	18
TOTAL	362

Distribución de modalidades de contrato de trabajo

En la siguiente tabla, se indica el número total de empleados, número total de hombres y número de mujeres al final de 2023 por modalidades de contrato.

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

Modalidades contrato	Ejercicio 2022		
	Total	N.º Mujeres	N.º Hombres
100 (contrato indefinido)	360	156	204
410 (contrato temporal de interinidad)	2	1	1
Total	362	157	205

Promedio anual de contratos indefinidos y de duración determinada por sexo

Tanto en 2023 como en 2022, dada la escasa fluctuación de la plantilla y el bajo porcentaje de temporalidad este dato no resulta material por no aportar ninguna información relevante.

Promedio anual de contratos indefinidos y de duración determinada por edad

Tanto en 2023 como en 2022, dada la escasa fluctuación de la plantilla y el bajo porcentaje de temporalidad este dato no resulta material por no aportar ninguna información relevante.

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

Tanto en 2023 como en 2022, dada la escasa fluctuación de la plantilla y el bajo porcentaje de temporalidad este dato no resulta material por no aportar ninguna información relevante.

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

En el año 2023 ha habido 2 contratos a tiempo parcial:

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

En 2022 no hubo contratos a tiempo parcial.

Número de despidos

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

En 2022, se realizaron 28 despidos, todos ellos en el marco de un proceso de despido colectivo presentado ante la Autoridad Laboral de la Comunidad de Madrid en el mes de Julio de 2021 y cerrado con acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

19 de las personas despedidas eran hombres y 9 mujeres. En la totalidad de los casos eran personas mayores de 50 años al ser este uno de los criterios establecidos en el Acuerdo suscrito con la representación legal de los trabajadores.

La distribución de los despidos por categoría fue la siguiente:

	Despido colectivo
Directivos	4
FC	4
OX	2
F	2
E	11
D	5
TOTAL	28

Remuneraciones medias por sexo y clasificación profesional, brecha salarial.

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

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 $\frac{\text{Salario de mujeres} - \text{salario de hombres}}{\text{salario de hombres}} * 100$

Por franjas de edad:

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

Datos 2022

Grupo Profesional	Salario medio 2022	Masculino	Femenino	Brecha salarial
Directivos	113.521,41 €	125.183,77 €	98.360,34 €	21,42%
FC	59.283,14 €	57.287,59 €	61.528,14 €	-6,89%
0X	68.547,33 €	69.466,83 €	65.132,05 €	6,24%
Grupo Profesional F	69.711,55 €	68.931,53 €	70.751,56 €	-2,57%
Grupo Profesional E	51.401,57 €	50.305,70 €	52.256,88 €	-3,73%
Grupo Profesional D	43.451,24 €	41.386,17 €	44.450,46 €	-6,89%
Grupo Profesional C	39.904,13 €	37.362,14 €	41.752,84 €	-10,52%

Remuneraciones medias y su evolución desagregada por sexo

Grupo Profesional	Salario medio 2023	Salario medio 2022
Directivos	123.718 €	113.521€
FC	70.105 €	59.283€
0X	67.704 €	68.547€
Grupo Profesional F	74.829 €	69.711€
Grupo Profesional E	59.082 €	51.401€
Grupo Profesional D	45.723 €	43.451€
Grupo Profesional C	43.570 €	39.904€
Grupo Profesional B	22.209 €	--

Grupo Profesional	Salario medio	Salario medio	Salario medio	Salario medio
-------------------	---------------	---------------	---------------	---------------

	masculino 2023	masculino 2022	femenino 2023	femenino 2022
Directivos	135.527 €	125.183 €	109.623 €	98.360 €
FC	70.364 €	57.287 €	69.825 €	61.528 €
0X	67.769 €	69.466 €	67.440 €	65.132 €
Grupo Profesional F	76.249 €	68.931 €	73.206 €	70.751 €
Grupo Profesional E	61.869 €	50.305 €	57.567 €	52.256 €
Grupo Profesional D	43.832 €	41.386 €	46.932 €	44.450 €
Grupo Profesional C	41.356 €	37.362 €	46.152 €	41.752 €
Grupo Profesional B	30.589 €	----	13.830 €	

Grupo Profesional	Brecha salarial 2022	Brecha salarial 2023
Directivos	21,42%	19,11%
FC	-6,89%	0,77%
0X	6,24%	0,49%
Grupo Profesional F	-2,57%	3,99%
Grupo Profesional E	-3,73%	6,95%
Grupo Profesional D	-6,89%	-7,07%
Grupo Profesional C	-10,52%	-11,06%

Evolución remuneraciones medias por franjas de edad

MUJERES	2023	2022
MUJER <30	29.878€	41.661 €
MUJER 30 - 50	64.786€	62.584 €
MUJER >50	77.892€	64.725 €
HOMBRES	2023	2022
HOMBRE <30	31.306€	39.520 €
HOMBRE 30 - 50	66.246€	61.961 €
HOMBRE >50	89.475€	85.178 €

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.

La retribución media de los directivos sería la siguiente:

Grupo Profesional	Salario medio 2023	Masculino	Femenino	Brecha salarial
Directivos	123.718 €	135.527€	109.623€	19,11%

Grupo Profesional	Salario medio 2022	Masculino	Femenino	Brecha salarial
Directivos	113.521,41 €	125.183,77 €	98.360,34 €	21,42%

Las retribuciones relativas a los consejeros y la alta dirección se aportan en la Memoria y por tanto, no se aportan aquí.

Implantación de políticas de desconexión laboral

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

3.2 Organización del trabajo

3.2.1 Organización del tiempo de trabajo

En RBES existe un convenio colectivo propio. La jornada anual fijada en convenio colectivo para el año 2023 ha sido de 1688 horas, lo que equivale a 225 días de trabajo efectivo. El resto de días se distribuyen entre 21 días de vacaciones, 11 días llamados flotantes a disposición de los trabajadores previo acuerdo con la organización. El régimen de trabajo normal es en jornada partida, con un horario de entrada flexible. En determinados periodos del año los viernes son en jornada intensiva. En los meses de julio y agosto, la jornada es reducida con una pausa para comer.

3.2.2 Número de horas de absentismo

En 2023, se han producido 14.129 horas de absentismo (enfermedad + accidente) frente a las 12.954 de 2022, lo cual corresponde a un 2% frente a las horas totales trabajadas.

3.2.3 Medidas destinadas a facilitar el disfrute de conciliación

En RBES se han pactado una serie de permisos que mejoran la legislación laboral y permiten mejorar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar como son: poder acompañar a los

menores de 16 años a consultas médicas, con un límite de 16 horas anuales, posibilidad de reducción de jornada por cuidado de hijos con libertad de elección de horario, acompañamiento a consulta de personas mayores dependientes.

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.

Asimismo, 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.

A estos efectos, en el año 2023 el Departamento de RRHH ha elaborado una Guía de jornada en la que se recogen la información sobre la regulación y posibilidades de flexibilizar la jornada, así como una recopilación de los permisos disponibles.

Finalmente, el Acuerdo de Teletrabajo alcanzado en la Empresa en el mes diciembre de 2021 también es una medida que permite facilitar la conciliación de la vida personal y laboral con opciones específicas para personas con reducción de jornada por guarda legal.

3.3 Salud y seguridad

3.3.1 Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

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

Las disciplinas que abarcan son:

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

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

3.3.2 Accidentes de trabajo, frecuencia y gravedad

	2023	2022
Número total de accidentes con baja- Mujeres	0	1
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	1	0
Número total de accidentes sin baja- Hombres	1	1
Total jornadas perdidas por accidente -Mujeres	0	30,53
Total jornadas perdidas por accidente -Hombres	0	8,33
Total jornadas perdidas por enfermedad profesional	0	0

2023-> 0 accidente con baja

1 accidentes de trabajo dentro de fábrica sin baja, mujer

1 accidentes In Itinere sin Baja, hombre

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

2022-> 2 totales con baja -> 1 accidente de trabajo con baja mujer y 1 accidente de trabajo con baja hombre

1 accidentes de trabajo sin baja hombre

3 accidentes In Itinere sin Baja

2022 (solo se tiene en cuenta los accidentes con baja)

ÍNDICE DE FRECUENCIA (sin Itineres) MUJER	3,75	ÍNDICE DE GRAVEDAD (sin Itineres) MUJER	0,11
ÍNDICE DE FRECUENCIA (sin Itineres) HOMBRE	2,79	ÍNDICE DE GRAVEDAD (sin Itineres) HOMBRE	0,02
TOTAL ÍNDICE DE FRECUENCIA	3,20	TOTAL ÍNDICE DE GRAVEDAD	0,06

3.3.3 Enfermedades profesionales desagregadas por sexo

Ninguna en 2022 ni en 2023

3.4 Relaciones sociales

3.4.1 Organización del diálogo social

En RBES el comité de empresa está formado actualmente por 13 miembros. Dentro de dicho comité y para una mejor organización se han creado diversas comisiones donde se han distribuido sus miembros (productividad, formación, asuntos sociales, promoción...). Actualmente existen reuniones periódicas. Trimestralmente hay dos reuniones con todo el comité de empresa, una para informar sobre la marcha general de la empresa (resultado económico, variaciones de

plantilla, inversiones, subcontratación...) y otra para informar sobre el registro de jornada. Además de lo anterior, periódicamente, se tienen reuniones en el marco del comité de seguridad y salud con los delegados de prevención. El resto de las comisiones se reúnen en caso de necesidad siempre que haya que solucionar o tratar algún tema puntual.

3.4.2 Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo

Ver punto 3.2.1 donde se explica el convenio colectivo.

Tipo trabajador	Nº trabajadores 2023	Porcentaje 2023	Nº trabajadores 2022	Porcentaje 2022
Grupos profesionales A-F + OX	296	76,7%	271	74,86%
FC+Directivos	90	23,3%	91	25,14 %
TOTAL	386	100%	362	100%

3.4.3 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.

3.5 Formación

3.5.1 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.

3.5.2 Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales

Grupo profesional	Total horas 2023	Total horas 2022
Directivos	2555	4719
Grupo FC	686	822
Grupo OX	5323	4093
Grupo F	1694	1078
Grupo E	5503	2122
Grupo D	1628	1733
Grupo C	843	713
Grupo B	20	0
Total	18252	15280

3.6 Empleados 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.

3.7 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.

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 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). Nuestros empleados están familiarizados 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.

Queremos aumentar aún más la proporción de mujeres en nuestra fuerza laboral total, que actualmente es del 28,8 por ciento (año anterior: 28,8 por ciento). También queremos aumentar aún más la proporción de mujeres en puestos de liderazgo, que actualmente es del 20,0 por ciento en todos los niveles directivos (año anterior: 19,2 por ciento). El objetivo es que para 2030 al menos uno de cada cuatro puestos de liderazgo en Bosch en todo el mundo esté ocupado por una mujer.

En concreto, en RBES la proporción de mujeres ejecutivas asciende hoy al 47,69 %. Como apoyo a este objetivo, se celebró en 2023 una nueva edición de la Semana de la Diversidad, con más de 200 eventos online en 16 idiomas que contó con la participación de decenas de miles de empleados en todo el mundo, fomentando el intercambio internacional.

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 empleados 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.

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 2023 y que se detallan a continuación:

- Curso de soporte vital básico y manejo de desfibrilador semiautomático: dirigido a equipos de primera intervención en emergencias.
- 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.
- Curso on line de alergia
- Semana de la salud: actividades de promoción de la salud orientadas a ejercicio físico, nutrición saludable y salud mental.
- Semana de la salud mental: Taller de relajación y sesión divulgativa.
- Curso on line de primeros auxilios
- Campaña de detección precoz de osteoporosis: dirigida a todos los empleados de la empresa
- Curso on line de prevención del ictus: dirigido a todos los empleados de la empresa.
- Campaña de detección precoz del glaucoma: dirigido a todos los empleados de la empresa.
- Escuela de espalda: dirigido a todos los empleados de la empresa.
- Realización de encuesta de riesgos psicosociales: dirigido a todos los empleados de la empresa.
- Formación de uso adecuado de la voz: dirigido a personas que utilizan la voz en sus tareas diarias.

4. Derechos Humanos

Dado que la protección del medio ambiente y el clima está indisolublemente ligada al ejercicio de los derechos humanos y a la garantía de condiciones de vida sostenibles, en Bosch entendemos que el respeto de los derechos humanos significa el cumplimiento de nuestros requisitos de diligencia debida para proteger a las personas y el medio ambiente de acuerdo con los estándares sociales y medioambientales. Esto se debe a que, como empresa industrial con centros de producción y relaciones de suministro en muchos países y regiones, influimos de diferentes maneras en la situación de las personas y el medio ambiente.

Bosch tiene relaciones de suministro en alrededor de 60 países. De un total de alrededor de 35.500 proveedores en todo el mundo, el Grupo Bosch adquirió materiales y servicios por valor de 50.900 millones de euros en 2023 (año anterior: 50.400 millones de euros). Una gran proporción de los recursos utilizados en nuestra cadena de suministro son componentes comprados, en su mayoría productos semiacabados o componentes terminados. Compramos sólo una pequeña proporción directamente como materia prima.

Como empresa que opera a nivel mundial, reconocemos nuestra responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos. Contribuimos a mejorar las condiciones de los derechos humanos en todo el mundo mediante la implementación de requisitos de diligencia debida en materia de derechos humanos en nuestros procesos operativos. Al mismo tiempo, exigimos activamente el respeto de los derechos humanos también en nuestras cadenas de suministro globales y tomamos las medidas correctivas adecuadas en caso de violaciones.

Nuestra actividad empresarial está alineada con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos y cumplimos con los requisitos del Plan de Acción Nacional para Empresas y Derechos Humanos aplicable en Alemania. Implementamos los requisitos de la Ley alemana sobre obligaciones de diligencia debida empresarial en las cadenas de suministro (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, LkSG).

Asimismo, esperamos que nuestros socios comerciales se comprometan a respetar los derechos humanos, a establecer procesos de debida diligencia adecuados y a obligar a sus propios proveedores y otros terceros a cumplir con los principios correspondientes lo mejor que puedan.

Durante el 2023 no ha habido ninguna demanda de vulneración de derechos humanos ni fundamentales en RBES.

En relación a las medidas orientadas a la 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, RBES cuenta, al igual que el resto de las localizaciones, con diversas iniciativas creadas dentro de la empresa, que son una contribución al principio global número 3 recogido en el Pacto Mundial de la ONU y que contempla defender la libertad de asociación, como promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.

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.

Para sensibilizar a los trabajadores y prevenir la posible vulneración de los derechos humanos dentro de la compañía, Bosch mantiene una política de comunicación activa y eficaz que permite un diálogo sincero y abierto en todas sus áreas. A este respecto se realizan cursos para la formación de los empleados de manera periódica. Las sesiones de formación pueden ser tanto presenciales como online.

En relación con la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, el “Código de Conducta Empresarial”, como código a nivel grupo, promueve la diversidad como un elemento imbricado en la estrategia corporativa del grupo, y fuertemente ligada a los valores de Bosch,

recogidos en la misión: "We are Bosch". Iniciativas como la divulgación de esta filosofía y la nueva edición del Código de Conducta, han sido comunicados en los medios habituales de comunicación interna del Grupo Bosch (ej. Bosch Zünder Magazine, revista para empleados).

Gestión de riesgos para la implementación de obligaciones corporativas de diligencia debida

El Grupo Bosch ha establecido un sistema de gestión de riesgos para la implementación de obligaciones de diligencia debida corporativa de acuerdo con la Ley alemana sobre obligaciones de diligencia debida corporativa en las cadenas de suministro para garantizar el cumplimiento de las obligaciones de diligencia debida medioambiental y de derechos humanos. El sistema está dirigido tanto a las acciones del Grupo Bosch en sus propias operaciones como a las actividades de nuestros proveedores, y está descrito de forma clara y vinculante en la normativa interna de la empresa.

Procedimiento de reclamaciones

Nuestro procedimiento de quejas permite identificar problemas críticos en una etapa temprana y, por lo tanto, descubrir, contrarrestar o remediar posibles riesgos y violaciones relacionados con los derechos humanos o el medio ambiente. Por lo tanto, consideramos nuestro procedimiento de quejas como un elemento importante de nuestra estrategia de derechos humanos, que nos ayuda a mejorar continuamente nuestros procesos para el respeto de los derechos humanos.

Nuestros proveedores conocen nuestro sistema de denuncia en el Código de Conducta para Socios Comerciales, entre otros medios. Al reconocer este Código de conducta, aceptan, en particular, establecer un sistema de informes o participar en un sistema para toda la industria. También se comprometen a informar a sus asociados en consecuencia.

Gestión responsable de la cadena de suministro

Auditamos periódicamente a nuestros proveedores tanto de forma preventiva como cuando la situación lo exige. Una auditoría de este tipo generalmente se lleva a cabo cuando iniciamos nuevas relaciones con proveedores, y los resultados de nuestros análisis de riesgos determinan el tipo, alcance y frecuencia de las auditorías. Se utilizan diferentes métodos dependiendo de las condiciones predominantes y de la situación de riesgo específica: verificaciones realizadas por la propia Bosch (escaneos rápidos y evaluaciones profundas), auditorías de terceros y autodeclaraciones de los proveedores. [...]

Riesgos potenciales para los derechos humanos en las operaciones propias y de proveedores directos

Los derechos esenciales de los empleados se derivan de los derechos humanos, por lo que también prestamos especial atención a la situación de las personas en el lugar de trabajo. En primer lugar, consideramos los riesgos asociados con el trabajo forzoso dentro de nuestras propias operaciones y en proveedores directos (nivel 1), en línea con la definición de la Organización Internacional del Trabajo, OIT1.

En 2023, analizamos más de cerca el tema de las tarifas de contratación, es decir, los pagos que los empleados realizan a su empleador o a terceros durante el proceso de contratación (por ejemplo, agentes) para asegurar un puesto. Esto se hizo como parte de nuestro análisis de riesgos anual y consideró tanto nuestras operaciones como las de proveedores directos. En nuestros esfuerzos por garantizar un alto nivel de protección para nuestros asociados, identificamos la necesidad de una política fundamentada en todo el grupo para expresar el rechazo de Bosch hacia tales prácticas por parte de terceros, que pueden ser un indicio de trabajo forzoso. El plan es publicar la política en 2024. Los futuros análisis de riesgos también deberían centrarse en este tema.

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 interna de un Código de Conducta Empresarial, cuya primera versión data del 2008. Más de una década 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 y la política y el sistema de gestión de Compliance abarcan 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 Empresarial.

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 Empresarial. 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 prohibición estricta de la corrupción, el cumplimiento de las leyes de control de exportaciones 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 Empresarial 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.

1.1 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 2021. Como principios básicos en esta materia, encontramos el Código de Conducta Empresarial del Grupo Bosch a nivel mundial, el cual ha sido validado por gran parte de los empleados, así como el Código de Conducta Empresarial para Socios de Negocio y la filosofía "We are Bosch".

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 ha sido revisado y adaptado en nuestro país en 2019. En este manual 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 deshonestas 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, cuando se les encarga la obtención de permisos o autorizaciones, se les prohíbe aceptar u ofrecer sobornos o cualquier clase de beneficios a los que no tengan derecho. En el caso de infracción de lo anterior, Bosch se reserva en el contrato el derecho a su rescisión sin previo aviso. Por lo que respecta a la aceptación y entrega de regalos y otras atenciones, incluidas invitaciones, se actúa igualmente de forma absolutamente restrictiva.

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

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

De la misma manera, Bosch cuenta con un mecanismo que controla las gratificaciones concedidas o aceptadas por los trabajadores que constituyan un beneficio personal, en el caso que estas

excedan del valor límite establecido (35 euros), asegurando que estén debidamente documentadas mediante un sistema de reporte digital autorizado por el superior jerárquico. Esta información se almacena durante diez años. El área de Compliance podrá llevar a cabo controles aleatorios y corroborar así, su correcta aplicación.

Además, un análisis global del riesgo de corrupción que se realiza cada dos años y ha servido para obtener información a nivel empresarial sobre la distribución temática, regional y organizativa del riesgo y poner en marcha contramedidas en 2023.

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 cinco áreas de Compliance: Ética en los negocios, Compliance de producto, lucha contra la corrupción, derecho de la Competencia y Control a la exportación. 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!”/“Speak up”!, la información será tratada con confidencialidad, sin haber consecuencias para los empleados de Bosch, ni sus clientes o proveedores, por haber facilitado esa información, si actuaron de buena fe. Esto también rige el caso en que finalmente se demuestre que la información no tenía fundamento. Además, es de destacar la especial protección y garantías que tiene el informante en el año 2023, ya que dicho canal de información se ha adaptado a los requisitos de la Ley 2/2023 de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

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

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

En el caso que, con los controles adecuados se hubieran podido evitar o dificultar infracciones contra las leyes o contra el Código de Conducta Empresarial, 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 Empresarial están prohibidas y, por cuestión de principios, conllevan consecuencias disciplinarias, independientemente de la posición jerárquica.

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 la conducta empresarial 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 98,4% de los asociados pertenecientes a RBES han sido sensibilizados en derecho de la competencia.

Relaciones con clientes y proveedores

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

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

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

1.2 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, y que ha sido revisada en 2022, implementando un proceso de diligencia debida digital.

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

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

Para sensibilizar a los trabajadores y prevenir tanto la corrupción y el soborno como el blanqueo de capitales, Bosch mantiene una política de comunicación activa y eficaz, que permite un diálogo sincero y abierto en todas sus áreas, a la vez que desarrolla una comunicación continua a través de los Diálogos de Compliance. A este respecto se celebra anualmente el Día Internacional contra la corrupción y se realizan cursos para la formación de los empleados en estas materias de manera periódica. Las sesiones de formación pueden ser tanto presenciales como on-line. Durante el 2023 se planificaron dos formaciones webinar sobre la Lucha contra la Corrupción, y hay un curso adicional on line sobre esta temática encaminado a otra parte del grupo objetivo con menor riesgo. En la sociedad RBES se ha formado a un 97,3% de los asociados en lucha contra la corrupción.

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.

1.3 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 aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro, entre las que se encuentran organismos con fines educativos, de investigación o de ayuda humanitaria. Concretamente en 2023 RBES ha efectuado una donación de 3.000 euros a la ONG Médicos Sin Fronteras.

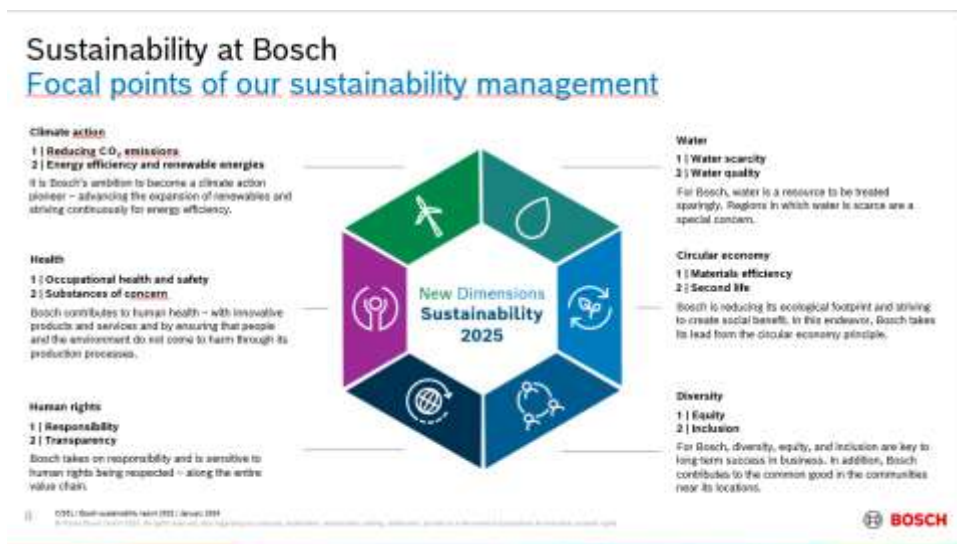
6. Sociedad

6.1. Desarrollo sostenible

6.1.1. Compromisos del Grupo Bosch con el desarrollo sostenible

Para nosotros, la sostenibilidad significa lograr un equilibrio entre las dimensiones económica, ambiental y social de nuestras actividades comerciales como parte de un gobierno corporativo responsable. En 2018, resumimos las áreas de enfoque de nuestra gestión de sostenibilidad en una visión que describe seis dimensiones. Cada uno de ellos se especifica y se mejora continuamente con referencia a dos actividades centrales con objetivos a mediano plazo claramente definidos. Derivados de análisis de mercado y de la competencia, marcan el marco de nuestras acciones. Nuestras actividades de sostenibilidad consideran toda la cadena de valor, desde la compra de materiales y bienes o las operaciones de fabricación en las instalaciones de Bosch hasta la fase de uso de los productos vendidos y hasta el final de su vida útil.

Los principales enfoques de la gestión de sostenibilidad en Bosch quedan explicados en este gráfico:



Clara responsabilidad por la sostenibilidad

Definida como una tarea de todo el grupo dentro del Grupo Bosch, la sostenibilidad está coordinada por el departamento corporativo de Sostenibilidad y EHS (medio ambiente, salud, seguridad). Los sectores empresariales persiguen los objetivos fijados conjuntamente sobre la base de una gestión sistemática de la sostenibilidad. Los contenidos, tareas y el control relacionado están anclados en los procesos de la empresa. Las normas internas de la empresa definen la organización y las responsabilidades en materia de sostenibilidad y EHS en el Grupo Bosch.

En Bosch, el máximo comité técnico para la sostenibilidad es el Corporate Sustainability Board (CSB), bajo los auspicios del presidente del consejo de administración de Robert Bosch GmbH y del miembro del consejo de administración responsable de la sostenibilidad. El departamento corporativo de Sostenibilidad y EHS es responsable de la gestión organizacional y funcional del CSB, que se reúne dos veces al año.

Los miembros del CSB son los jefes de los departamentos corporativos responsables de los asuntos relevantes: Investigación e Ingeniería Avanzada, Compras y Logística, Bienes Raíces e Instalaciones, Recursos Humanos, Legal, Compliance, Finanzas, así como Comunicaciones Corporativas y Asuntos Gubernamentales. El CSB también incluye a la dirección ejecutiva de varias divisiones y a los presidentes de las distintas regiones. Se incluyen más miembros cuando es necesario. Las principales tareas del comité son definir la estrategia y los objetivos de sostenibilidad para el Grupo Bosch, adoptar actividades de sostenibilidad, proporcionar transparencia y decidir en caso de objetivos contradictorios, monitorear la implementación de la estrategia y las actividades de sostenibilidad y coordinar a todo el grupo. Documentos de posición sobre temas de sostenibilidad.

Los acuerdos de objetivos y las revisiones de la gestión para todas las cuestiones relacionadas con la sostenibilidad son responsabilidad del presidente del consejo de administración y del miembro del consejo de administración responsable de la sostenibilidad.

El departamento corporativo de Sostenibilidad y EHS es responsable de la gestión de la sostenibilidad, que implica principalmente establecer y seguir objetivos, diseñar y acompañar programas, preparar conceptos para un mayor desarrollo y elaborar informes de sostenibilidad. Es responsable de la gobernanza en todos los asuntos relacionados con la sostenibilidad y EHS y coordina la implementación de los requisitos reglamentarios en todo el grupo. El departamento corporativo de Comunicaciones Corporativas y Asuntos Gubernamentales es responsable de las comunicaciones de sostenibilidad y la interacción con las partes interesadas en todo el mundo.

Nuestra gestión global de la sostenibilidad se resume en un proceso central que se basa en las definiciones de procesos estándar ISO, especialmente ISO 31000. La responsabilidad de la implementación mundial de la estrategia de sostenibilidad y el seguimiento del logro de los objetivos recae en los funcionarios competentes en la sede y en las divisiones. Los coordinadores ofrecen apoyo profesional a las divisiones para implementar estrategias o establecer procesos y reglas. Además, revisamos la efectividad de las respectivas medidas.

Los empleados responsables en las regiones y en las más de 400 plantas de Bosch en todo el mundo tienen la tarea de poner en práctica los respectivos requisitos localmente y garantizar el cumplimiento de las condiciones marco definidas a través de procesos establecidos.

Paralelamente, la sede corporativa realiza periódicamente auditorías internas de sostenibilidad y EHS.

Dentro de la empresa se han creado comités directivos, apoyados por centros de competencia temáticos específicos, para temas clave de sostenibilidad. Los comités directivos están formados por expertos de varios departamentos, divisiones y regiones corporativas. Son responsables de mejorar el desarrollo de la estrategia de sostenibilidad.

Cultura de la sostenibilidad

El valor de Bosch "responsabilidad y sostenibilidad" siempre ha caracterizado nuestra actividad empresarial y es una parte integral de nuestra misión "We are Bosch". Para Bosch, es clave involucrar al mayor número posible de empleados en la gestión de la sostenibilidad. Todos y cada uno de Bosch están llamados a contribuir y promover la sostenibilidad en su esfera de influencia individual. El objetivo es que la sostenibilidad se convierta en una mentalidad compartida dentro de la empresa, asumida por cada colaborador a través de su conducta. Se proporciona un impulso específico en siete áreas de acción:

07 | Seven action areas for embedding sustainability culture



Figure based on: [Network for Business Sustainability \(2010\)](#) and [McKinsey \(2016\)](#)

En 2023 se celebró por primera vez un evento transmitido en vivo titulado "Word Tour of Sustainability". El evento de un día se centró en un total de 35 iniciativas, actividades y proyectos de sostenibilidad, que fueron promovidos por equipos de todo el mundo. Además de las presentaciones de proyectos y la información sobre la estrategia de sostenibilidad de Bosch, un punto especial del orden del día fue el anuncio de los equipos ganadores de los "Premios a la sostenibilidad, el medio ambiente, la salud y la seguridad". El premio premia cada año proyectos destacados en las categorías "CO₂ y eficiencia energética", "eficiencia de recursos", "seguridad laboral", "productos sostenibles" y "cultura de sostenibilidad".

Compromiso social

La integración en el mercado laboral en España no solo es importante para las personas, sino también crucial para el futuro del país. Es por eso por lo que Bosch está involucrado en varias iniciativas para proteger a los jóvenes de la exclusión social y fomentar en ellos la construcción de una vida autodeterminada a través de una buena educación: durante más de cinco años, el programa de Bosch "Construye tu Futuro" ha reunido proyectos dirigidos a motivar y orientar a los jóvenes en el abanico de oportunidades y de elementos que son determinantes para alcanzar sus metas y desarrollar una trayectoria profesional de futuro. Desde 2016, el programa ha involucrado ya a cerca de 6.000 estudiantes.

En el ámbito de la educación y por quinto 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 'Formula 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 XIII edición contó con la asistencia de 1.100 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. 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 XVIII 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.

Por su parte, la división Bosch Automotive Aftermarket en España volvió a patrocinar y participar en la III Mobility Race – XII Carrera del Taller por la Movilidad Sostenible, la Seguridad Vial y el Mantenimiento Responsable del Automóvil, cuyo objetivo es promover la cultura del mantenimiento responsable del automóvil y la función social del taller. En su XII edición, contó con la participación de más de 2.000 personas.

6.1.2 Desarrollo sostenible en RBES

Empleados:

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

Iniciativas para atraer talento:

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

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

Iniciativas para retener talento:

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

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

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

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

Formación continua para empleados:

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

6.2 Gestión de proveedores

En 2023, el Grupo Bosch cuenta con una red de aprox. 35.500 proveedores con un volumen de compra de 50.900 millones de euros. El portfolio de proveedores cubre el suministro de las distintas demandas de la empresa en materias primas y componentes, así como en maquinaria, materiales y servicios no productivos, tales como logística, embalaje, IT. El nivel de consolidación de la demanda y definición de proveedores preferentes o estratégicos puede ser global, regional o local. Bosch busca asegurar en su cadena de suministro los mismos criterios y valores que aplica internamente en materia de calidad y sostenibilidad.

Gestión responsable de la cadena de suministro

Auditamos periódicamente a nuestros proveedores tanto de forma preventiva como cuando la situación lo exige. Una auditoría de este tipo generalmente se lleva a cabo cuando iniciamos nuevas relaciones con proveedores, y los resultados de nuestros análisis de riesgos determinan el tipo, alcance y frecuencia de las auditorías. Se utilizan diferentes métodos dependiendo de las condiciones predominantes y de la situación de riesgo específica: verificaciones realizadas por la propia Bosch (escaneos rápidos y evaluaciones profundas), auditorías de terceros y autodeclaraciones de los proveedores.

El cumplimiento de los requisitos relacionados con los derechos humanos y el medio ambiente desempeña un papel crucial a la hora de seleccionar nuevos proveedores y es un requisito previo para iniciar posteriormente una relación contractual. El momento correspondiente y la metodología de auditoría utilizada los determinan las respectivas organizaciones de compras en función del riesgo. Como parte del control de la lista de sancionados, antes de la celebración de un contrato se realiza además una comprobación para determinar si los posibles socios comerciales están incluidos en las listas de sanciones o están afectados por las normas de embargo.

Si hay sospechas razonables o pruebas concretas de una violación de los derechos humanos o de obligaciones relacionadas con el medio ambiente por parte de un proveedor, investigamos sistemáticamente los hechos del asunto. Si descubrimos incumplimientos del deber, trabajamos para garantizar que se eliminen de inmediato. Si esto no fuera posible en un futuro previsible, esperamos que el proveedor presente un plan y un cronograma específico para eliminar la infracción y minimizar sus efectos. Realizamos un seguimiento y controlamos la implementación de las medidas, también solicitando rigurosamente pruebas documentadas o realizando reevaluaciones in situ. Si un proveedor no parece dispuesto a cumplir nuestras exigencias o a adoptar las medidas correspondientes, Bosch se reserva el derecho, en casos extremos, de rescindir la relación contractual. Bosch podrá excluir de cualquier futura adjudicación de contratos a los proveedores activos que incurran en conductas ilegales o cuyo desempeño en materia de sostenibilidad se considere inadecuado, como por ejemplo falta de esfuerzo para abordar los derechos humanos o los requisitos relacionados con el medio ambiente.

Si existe una sospecha razonable de mala conducta por parte de un proveedor indirecto, iniciamos medidas de prevención específicas dentro de nuestras posibilidades, como inspecciones y, si es necesario, acciones correctivas adecuadas a través de nuestros socios comerciales.

Evaluaciones de proveedores

En el Grupo Bosch se utilizan cuatro métodos en nuestra evaluación periódica del desempeño en sostenibilidad de nuestros proveedores. Las autodeclaraciones de los proveedores y las auditorías de terceros se utilizan para complementar los análisis rápidos y las evaluaciones profundas que

realiza Bosch. En total, a finales de 2023 a nivel Grupo evaluamos alrededor del 76 por ciento de nuestros proveedores de materiales directos relevantes (excluyendo BSH Hausgeräte GmbH) utilizando los distintos métodos. También evaluamos al 85 por ciento de los proveedores de materiales indirectos que son particularmente relevantes en términos de país de riesgo y en el ámbito de materiales de riesgo. La mayoría de ellas fueron evaluaciones in situ. Los conocimientos que hemos obtenido de las distintas evaluaciones muestran que los proveedores cumplen en su mayor parte con nuestros requisitos. En casos individuales fueron necesarias mejoras y Bosch espera que se lleven a cabo. Las áreas prioritarias en 2023 también se referían a aspectos de la protección del medio ambiente, así como a la salud y seguridad en el trabajo, como la prevención de peligros en el transporte y los procesos de almacenamiento de gran altura.

6.3 Consumidores

6.3.1 Tratamiento de la calidad en RBES

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

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

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

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

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

Documentación general

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

Procesos de Planificación (PLAN)

Comité de calidad



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

Certificados ISO-UNE 9001



- [Certificado ISO](#) >

6.3.2 Alcance del Sistema de Gestión de Calidad

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

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

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

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

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

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

Exclusiones al Sistema de Gestión de la Calidad

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

8.3.- Diseño de productos o servicios Este punto de la norma no se aplica a la organización, porque todos los productos comercializados han sido diseñados por otras organizaciones, normalmente proveedores de ROBERT BOSCH ESPAÑA. Los servicios a Sociedades se realizan

de acuerdo con las normas del Grupo o cumpliendo requisitos legales aplicables a dichas sociedades.

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

Identificación de necesidades y expectativas de partes interesadas.

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

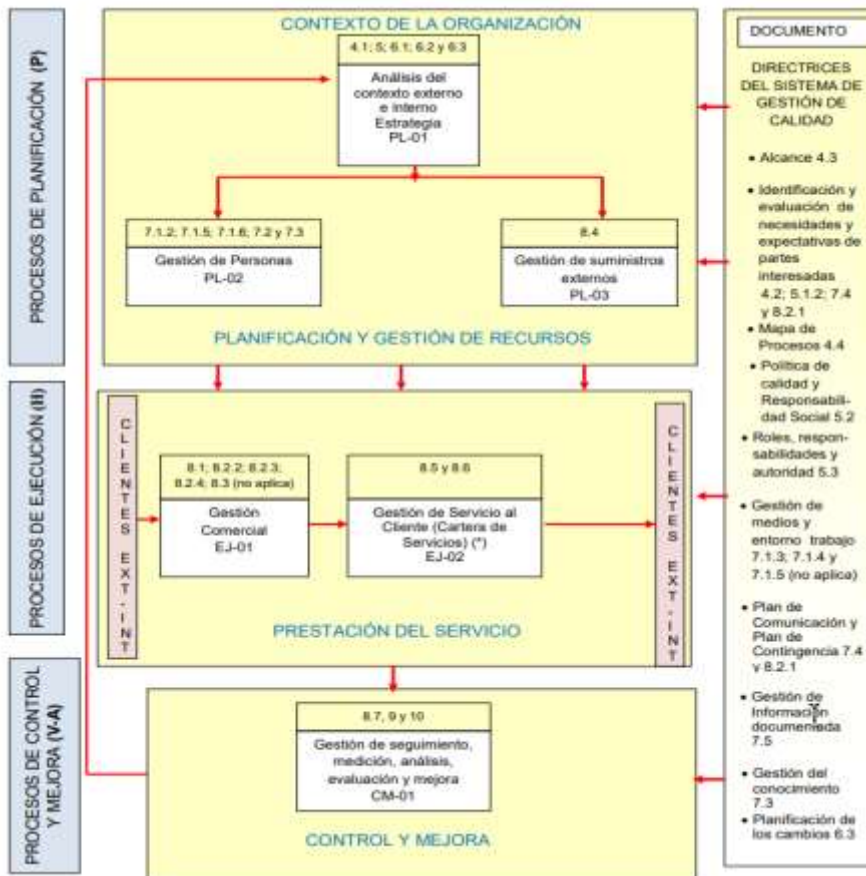
PARTES INTERESADAS	NECESIDADES Y EXPECTATIVAS	EVIDENCIAS DE CUMPLIMIENTO REVISIÓN ANUAL
Grupo Bosch	- Rentabilidad mínima según estrategia	Resultados económicos con respecto a objetivos
Clientes	- Cumplimiento de requisitos técnicos, de servicio, precio acordado, flexibilidad y respuesta ágil.	Satisfacción del cliente
Personal propio	<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



Ciclo PHVA aplicado a los procesos
 PL= Planificación
 EJ= Ejecución
 CM= Control y Mejora

(*) La Gestión de Servicios al cliente puede aplicar a la propia actividad de Robert Bosch España.

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

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

6.3.6 Gestión de la información documentada

Documentos

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

Conservación de información documentada

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

Gestión del conocimiento

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

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

Planificación y Control de los cambios

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

6.3.7 Seguimiento reclamaciones a clientes

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

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

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

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

En los datos aportados por las divisiones comerciales pertenecientes a RBES con respecto al número de reclamaciones de clientes en 2023, la división Home Comfort notifica que ha recibido un total de 667. En el caso de la división Mobility Aftermarket, el número de reclamaciones de garantías (fallo de producto) ha sido de 4.804.

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

6.4 Subvenciones e información fiscal

6.4.1 Subvenciones

En el 2023 no ha habido subvenciones reembolsables ni no reembolsables recibidas

6.4.2 Información fiscal

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

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

La cuota a pagar por Impuesto de Sociedades durante el ejercicio 2023, después de aplicación de deducciones ha sido de 4.947.717,84 euros (5.988.648,38 euros en 2022 - Más detalle en el apartado 18 de las CCAA).

6.4.3. Beneficios obtenidos

El resultado obtenido antes de impuestos del ejercicio 2023 asciende a 177.519.697,07 euros de beneficio, mientras que en 2022 ascendió 33.281.918,22 euros, siendo España el único país donde lleva a cabo su actividad.

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

ÁMBITOS	Contenidos	Asunto material para Bosch (Sí/No)	Alcance / Perímetro	Estándares relacionados	GRI	Página / Apartado donde se informa	Comentarios adicionales
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1.) su entorno empresarial, 2.) su organización y estructura, 3.) los mercados en los que opera, 4.) sus objetivos y estrategias, 5.) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	-	Robert Bosch España	102-1 / 102-2 / 102-3 / 102-4 / 102-6 / 102-7		Modelo de negocio (pág.1-5)	
Políticas	Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá: 1.) los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos 2.) los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	-	Robert Bosch España	103 enfoques de gestión de cada ámbito dentro de las dimensiones Económica, Ambiental y Social		-Gestión corporativa y compliance (pág. 6) -Medio ambiente (pág. 22) -Empleo (pág. 35) -Derechos Humanos (pág. 49) -Lucha contra la corrupción y el soborno (pág. 50) -Sociedad (pág. 54)	
Riesgos a cp, mp y lp	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y * cómo el grupo gestiona dichos riesgos, * explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. * Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	-	Robert Bosch España	102-15		-Riesgos a corto, medio y largo plazo (pág. 14) -Medio ambiente (pág. 22) -Derechos Humanos (pág. 49) - Lucha contra la corrupción y el soborno (pág. 50) - Sociedad (pág. 54)	
KPI's	Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad. * Con el objetivo de facilitar la comparación de la información, tanto en el tiempo como entre entidades, se utilizarán especialmente estándares de indicadores clave no financieros que puedan ser generalmente aplicados y que cumplan con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los estándares de Global Reporting Initiative, debiendo mencionar en el informe el marco nacional, europeo o internacional utilizado para cada materia. * Los indicadores clave de resultados no financieros deben aplicarse a cada uno de los apartados del estado de la información no financiera. * Estos indicadores deben ser útiles, teniendo en cuenta las circunstancias específicas y coherentes con los parámetros utilizados en sus procedimientos internos de gestión y evaluación de riesgos. * En cualquier caso, la información presentada debe ser precisa, comparable y verificable.	-	Robert Bosch España	Estándares GRI generales o específicos de las dimensiones Económica, Ambiental y Social que se reportan en los siguientes bloques		KPIs de RBES (pág. 16)	

Estado de la Información No financiera – Robert Bosch España S.L.U.

ÁMBITOS	Contenidos	Asunto material (Sí/No)	Alcance / Perímetro	Estándares relacionados	GRI	Página Apartado donde se informa	Comentarios adicionales
	Empleo						
	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional;	Sí		103 Enfoque de gestión de Empleo		Empleo (pag.35-40)	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo,	Sí		102-8		Empleo (pag.35-40)	
	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 (pag.35-40)	
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;	Sí		401-1		Empleo (pag.35-40)	
	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	Robert Bosch España	103 Enfoque de gestión de Diversidad e igualdad de oportunidades		Empleo (pag.35-40)	
	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo,	Sí		103 Enfoque de gestión de Diversidad e igualdad de oportunidades		Omisión en el caso de la remuneración de los directivos.	No se proporciona la información sobre la remuneración de los consejeros porque no hay consejeros retribuidos.
	Implantación de políticas de desconexión laboral,	Sí		103 Enfoque de gestión de Empleo		Empleo (pag.35-40)	
	Empleados con discapacidad.	Sí		405-1		Empleo (pag.35-40)	
	Organización del trabajo						
Cuestiones sociales y relativas al personal	Organización del tiempo de trabajo	Sí		103 Enfoque de gestión de Empleo		Empleo (pag.40-42)	
	Número de horas de absentismo	Sí		403-2		Empleo (pag.40-42)	
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	Sí	Robert Bosch España	103 Enfoque de gestión de Empleo		Empleo (pag.40-42)	
	Salud y seguridad						
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo;	Sí	Robert Bosch España	103 Enfoque de gestión de Salud y Seguridad en el trabajo		Empleo (pag.42)	
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	Sí		403-2 / 403-3		Empleo (pag.42)	
	Relaciones sociales						
	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos;	Sí	Robert Bosch España	103 Enfoque de gestión de Relaciones trabajador empresa		Empleo (pag.43-45)	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país;	Sí		102-41		Empleo (pag.43-45)	
	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	Sí		403-1		Empleo (pag.43-45)	
	Formación						

Estado de la Información No financiera – Robert Bosch España S.L.U.

Las políticas implementadas en el campo de la formación;	Sí	Robert Bosch España	103 Enfoque de gestión de Formación y enseñanza	Empleo (pag.57-59)	
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Sí	Robert Bosch España	404-1	Empleo (pag.57-59)	
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Sí	Robert Bosch España	103 Enfoque de gestión de Diversidad e igualdad de oportunidades y No discriminación	Empleo (pag.45)	
Igualdad					
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres;	Sí	Robert Bosch España	103 Enfoque de gestión de Diversidad e igualdad de oportunidades	Empleo (pag.46-47)	
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad;	Sí	Robert Bosch España	103 Enfoque de gestión de Diversidad e igualdad de oportunidades	Empleo (pag.46-47)	
La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	Sí	Robert Bosch España		Empleo (pag.46-47)	

ÁMBITOS	Contenidos	Asunto material (Sí/No)	Alcance / Perímetro	Estándares GRI relacionados	Página / Apartado donde se informa	Comentarios adicionales
Derechos humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos;	Sí	Robert Bosch España	103 Enfoque de gestión de Evaluación de derechos humanos y No discriminación 102-16 / 102-17	Derechos Humanos (pag.46-50)	Aunque el riesgo en materia de vulneración de los DDHH existente en las actividades propias de la Compañía es reducido, sí existe un riesgo asociado en la cadena de suministro de la compañía. Durante el 2023 no ha habido ninguna demanda de vulneración de derechos humanos ni fundamentales a dicha sociedad.
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos;	Sí	Robert Bosch España	406-1	Derechos Humanos (pág. 46-50)	
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva;	Sí	Robert Bosch España	407-1	Derechos Humanos (pág. 46-50)	
	La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación;	Sí	Robert Bosch España	103 Enfoque de gestión de No discriminación 406-1	Derechos Humanos (pág. 46-50)	
	La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;	Sí	Robert Bosch España	409-1	Derechos Humanos (pág. 46-50)	
	La abolición efectiva del trabajo infantil.	Sí	Robert Bosch España	408-1	Derechos Humanos (pág. 46-50)	
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno;	Sí	Robert Bosch España	103 Enfoque de gestión de Anticorrupción 102-16 / 102-17	Lucha contra la corrupción y el soborno (pág. 51-55)	
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales,	Sí	Robert Bosch España		Lucha contra la corrupción y el	

Estado de la Información No financiera – Robert Bosch España S.L.U.

				soborno (pág. 51-55)	
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	Sí	Robert Bosch España	413-1	Lucha contra la corrupción y el soborno (pág. 51-55)
Sociedad	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible				
	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local;	Sí	Robert Bosch España	103 Enfoque de gestión de Comunidades locales e Impactos económicos indirectos 203-1 / 413-1	Sociedad (pág. 58-59)
	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio;	Sí		Sociedad (pág. 58-59)	
	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;	Sí		102-43	Sociedad (pág. 58-59)
	Las acciones de asociación o patrocinio.	Sí		102-12 / 102-13	Sociedad (pág. 58-59)
Subcontratación y proveedores					
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental;	Sí	Robert Bosch España	103 Enfoque de gestión de Prácticas de adquisición 102-9	Sociedad (pág. 60-70)	
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	Sí			Sociedad (pág. 60-70)	
Consumidores					
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores;	Sí	Robert Bosch España	103 Enfoque de gestión de Seguridad y Salud de los clientes, Marketing y Privacidad del cliente	Sociedad (pág. 60-68)	
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	Sí			Sociedad (pág. 68-70)	
Información fiscal					
Beneficios obtenidos país por país Impuestos sobre beneficios pagados	Sí	Robert Bosch España	103 Enfoque de gestión de Desempeño económico	Sociedad (pág. 71)	
Subvenciones públicas recibidas	Sí	Robert Bosch España	201-4	Sociedad (pág. 71)	