

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, se ha tenido en cuenta 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 líder mundial de tecnología y servicios. Emplea aproximadamente a 395.000 personas en todo el mundo (al 31 de diciembre de 2020). La compañía generó unas ventas de 71.500 millones de euros en 2020. 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. La visión de Bosch es una movilidad sostenible, segura y emocionante. Utiliza su experiencia en tecnología de sensores, software y servicios, así como su propia nube IoT, para ofrecer a sus clientes soluciones conectadas transversales a través de una sola fuente. El objetivo estratégico es facilitar la vida conectada con productos y soluciones que contengan inteligencia artificial (AI) o que se hayan desarrollado o fabricado con su ayuda. Bosch mejora la calidad de vida en todo el mundo con productos y servicios innovadores, que generan entusiasmo. En resumen, Bosch crea una tecnología que es "Innovación para tu vida". El Grupo Bosch está integrado por Robert Bosch GmbH y sus aproximadamente 440 filiales y empresas regionales en más de 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 más de 400 localizaciones en todo el mundo, el Grupo Bosch ha sido neutral en carbono desde el primer trimestre de 2020. La base para el crecimiento futuro de la compañía es su fuerza innovadora. Bosch emplea en todo el mundo a unas 73.000 personas en investigación y desarrollo repartidas en 129 emplazamientos, de las cuales casi 34.000 son ingenieros de software.

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.

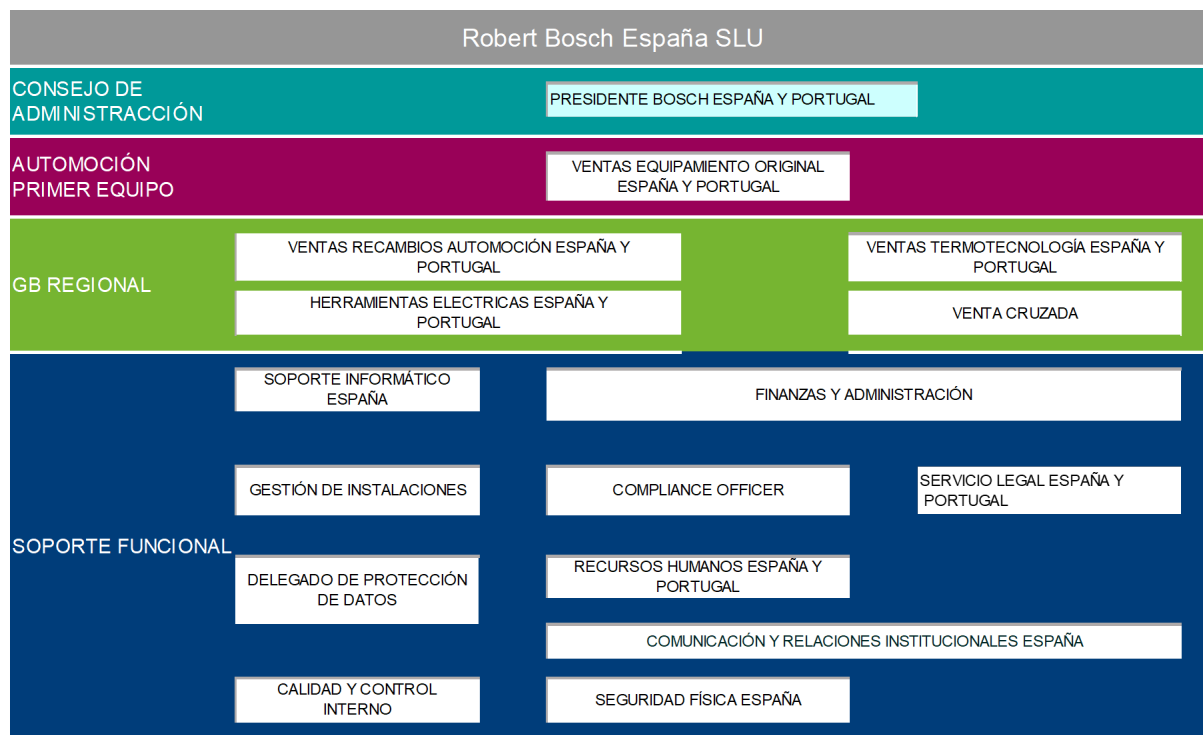
RBES tiene con fecha 31.12.2021 una plantilla de 392 personas en dos localizaciones. A parte de la sede en Madrid, RBES tiene otra localización en Barcelona, en Carrer de Sancho de Ávila, 80.

En RBES están ubicadas diversas áreas centrales como finanzas, contabilidad, asesoramiento legal, recursos humanos, compras, informática, protección de datos, Compliance, mantenimiento comunicación y relaciones institucionales. Estas áreas prestan servicios y funciones de gestión a las demás sociedades del grupo en España. También en RBES están localizadas las áreas comerciales las 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 2021:

Organigrama funcional de RBES – Ejercicio 2021:



1.2.5 Entorno de mercado

En el caso de Mobility Solutions, el Grupo Bosch durante mucho tiempo compitió principalmente con un pequeño número de los principales proveedores de automoción. Sus principales clientes han sido los fabricantes de automóviles que operan a nivel mundial y los principales productores. Sin embargo, este mercado está cambiando debido a la expansión de la electrificación, automatización, conectividad, movilidad multimodal y, en relación con esto, cross-domain de arquitecturas electrónicas de automoción y un aumento en la cantidad de software en los vehículos. Estas tendencias están atrayendo proveedores adicionales de industrias como electrónica de consumo, semiconductores, el sector servicios e internet y plataformas de movilidad. En vista de las necesidades cambiantes y de sustanciales inversiones iniciales, las divisiones de la compañía están obligadas a colaborar más estrechamente entre sí o establecer asociaciones con terceros. 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.

El área empresarial Consumer Goods, como las soluciones ofrecidas por la división Power Tools se orienta a las necesidades del consumidor. Estas soluciones compiten con las de proveedores mundiales y regionales. Incluso antes de la pandemia de coronavirus, había un crecimiento evidente en ambas divisiones hacia un cambio global del tradicional comercio minorista al comercio online. El área de Energy and Building Technology, y dentro de ella la división de Termotecnia, compete también con de proveedores mundiales y regionales.

1.2.6 Estrategia de negocio

Como empresa, estamos comprometidos con los objetivos climáticos de París, por muy ambiciosos que sean. Perseguimos un enfoque tecnológico neutral, ofreciendo a nuestros clientes una amplia gama de productos y servicios.

Aspiramos a una posición de liderazgo como el mayor proveedor de automoción, incluso en un mercado cambiante, para ayudar a dar forma al cambio en la industria del automóvil. Queremos ayudar a que la movilidad sea neutra en carbono. Vehículos eléctricos alimentados por electricidad procedente de las energías renovables son parte de ello. Por otro lado, en la fase de transición y en muchas aplicaciones (especialmente en transporte pesado y de largo recorrido), el motor de combustión moderno seguirá desempeñando un papel importante. También se incluirán las configuraciones de híbridos.

En electromovilidad, nuestra estrategia es posicionarnos como proveedor con una amplia cartera de productos. En nuestra área de Industrial Technology, las nuevas soluciones surgidas de la convergencia de los sistemas eléctricos e hidráulicos ofrecen oportunidades. En Building Technology, el uso de bombas de calor y energías renovables está jugando un papel de rápido crecimiento y dando oportunidades de apertura a nuevos mercados.

Por otra parte, ampliar nuestra posición en el comercio minorista online sigue siendo un enfoque estratégico clave, ya que desempeña un papel cada vez más importante, especialmente en nuestra área empresarial Consumer Goods.

Queremos ser una empresa de AIoT basada en datos. En otras palabras, queremos utilizar la conectividad en el Internet of Things (IoT), combinada con inteligencia artificial (AI), para la mejora continua de nuestros productos y servicios. La acción climática también es uno de nuestros principales puntos de enfoque estratégico para el futuro. Pretendemos utilizar la conectividad con

soluciones inteligentes que hagan la vida más fácil, más eficiente, más segura y también más sostenible para tantas personas como sea posible. Consideramos una ventaja nuestra presencia en diversos mercados e industrias. Para nosotros, esta presencia supone la fuente de muchas ideas. A medio plazo, el AloT nos ayudará a aumentar significativamente la proporción de ingresos anuales, que todavía son bajos. Con respecto a nuestro objetivo de convertirnos en una empresa AloT totalmente centrada en el cliente, la importancia del software y la información tecnológica en la cadena de valor está creciendo significativamente. Por eso estamos reforzando la experiencia y las estructuras necesarias para lograr este objetivo. Las bases tecnológicas ya están establecidas en toda la organización.

Hemos publicado un código ético que rige nuestro uso de la inteligencia artificial. Nuestra máxima hoy es que los humanos deben ser el árbitro último de cualquier decisión basada en AI. Nuestro objetivo es desarrollar productos AI seguros, robustos y explicables.

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

En Bosch, el cumplimiento con las leyes, directrices y compromisos voluntarios es un elemento base de nuestro conjunto de valores. Para subrayar el significado de este principio, Bosch ha formulado, de manera clara e inequívoca, su posición en materia de requisitos legales, así como otras cuestiones éticas en su “Código de Negocio Empresarial”. Conducta que se aplica en todo el mundo. Junto con los valores de Bosch, proporciona una base que es clave para el éxito de la compañía. Como una conducta responsable y legal es importante más allá de los límites de la empresa, se han formulado propias expectativas hacia los socios comerciales del grupo en el correspondiente “Código de Conducta Empresarial para socios de negocio”.

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

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

El sistema de gestión de Compliance constituye un elemento integral de la aplicación del gobierno corporativo en Bosch y abarca todas las estructuras y procesos para garantizar el cumplimiento a nivel organizativo. Su objetivo es garantizar el cumplimiento y contribuir así al éxito a largo plazo de la compañía, teniendo como base la integridad y la conducta basada en valores. El Sistema de Gestión de Compliance, en adelante CMS, es de naturaleza preventiva y está diseñado para animar

a todos los asociados del Grupo Bosch a identificar los riesgos de cumplimiento y las posibles infracciones en una fase temprana y a responder adecuadamente. El objetivo es también reducir los riesgos para Bosch, sus asociados y sus órganos corporativos. Al mismo tiempo, el objetivo es proteger y cultivar la reputación del Grupo Bosch, que es la base de la confianza de nuestros socios comerciales.

Este sistema describe y establece las responsabilidades para las diferentes áreas de cumplimiento (lucha contra la corrupción, legislación de defensa de la competencia, blanqueo de capitales, Compliance de productos, salud y seguridad en el trabajo, protección contra incendios, protección del medio ambiente, Compliance de los materiales y legislación laboral y social).

En Bosch hay Compliance officers en las regiones y divisiones, y dependen directamente de la organización corporativa de Compliance. Los Compliance officers tienen autoridad ilimitada para exigir información y realizar auditorías para cumplir con sus funciones. En el desempeño de estas, son independientes y sólo están vinculados por las instrucciones del departamento corporativo de Compliance.

A pesar de la constante evolución del entorno, nos esforzamos por mantener nuestras políticas y procedimientos actualizados. Por ello, supervisamos continuamente la eficacia de nuestro CMS en el ámbito de responsabilidad de la organización de Compliance y lo desarrollamos constantemente. Para ello, llevamos a cabo análisis de riesgos periódicos, por ejemplo, cada dos años se hace un análisis global del riesgo de corrupción.

La aplicación del gobierno corporativo en el marco del sistema de Gestión de Compliance, se revisa en el curso de las auditorías internas. La responsabilidad de la auditoría recae en el departamento de auditoría interna de la empresa. El diseño y la eficacia del sistema y sus elementos individuales también entran en el ámbito de las auditorías internas. Además, supervisamos nuestro CMS en el curso de auditorías externas, que han atestiguado repetidamente la eficacia del sistema en los últimos años. Siempre tomamos los resultados como una oportunidad para seguir desarrollando y optimizando nuestro CMS.

Por último, la sociedad matriz del grupo Bosch en España, -Robert Bosch España SLU-, recibió la certificación que verifica que el sistema de gestión de Compliance Penal de esta sociedad está de acuerdo con la norma UNE 19601; 2017 en mayo de 2021.

1.3.2.2 Código de Conducta

El Código de Conducta Empresarial proporciona orientación para todos los empleados de Bosch sobre un comportamiento basado en valores y una conducta legalmente irreprochable. Plantea las reglas básicas de conducta en la empresa y toma una postura sobre cuestiones éticas cómo tratar con información privilegiada, si aceptar o no regalos, y cómo evitar conflictos de intereses. Su objetivo es proporcionar una orientación clara y, al mismo tiempo, proteger a los empleados, la empresa y sus socios comerciales.

Las directrices se desarrollan en las correspondientes directivas centrales y en las normativas internas locales adicionales. Éstas también contienen, por ejemplo, parámetros de referencia para los asociados, como umbrales específicos. En España, por ejemplo, la aceptación y emisión de gratificaciones que constituyan exclusivamente un beneficio privado está permitida hasta un límite de 35 euros por año y destinatario.

El Código de Conducta Empresarial también engloba nuestro compromiso con la responsabilidad social, en particular en lo que respecta al respeto de los derechos humanos y la prohibición del trabajo forzoso o infantil. Nuestro código se extiende también a nuestros socios comerciales. El código está disponible para todos los asociados en 33 idiomas y ha sido comunicado expresamente por el CEO del grupo, a todos los asociados fuera de convenio colectivo en todo el mundo. Éstos han confirmado su aceptación del código. Además, se proporciona a todos los asociados una versión abreviada del código con los mensajes clave. El código está disponible en Internet y en la intranet.

El Grupo Bosch y a su vez Robert Bosch España, S.L.U. disponen 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:

- Política de Privacidad y de Protección.
- Política General sobre Integridad de la Información y de los Datos.
- Política Integrada de Calidad
- Plan de Minimización de Residuos de productos, envases y embalajes
- Política integrada de prevención y medio ambiente
- 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.
- Normativa de Formación
- Normativa de Tiempo de Trabajo.
- Plan de Igualdad.
- Política de Contratación.
- 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 los mismos, con el fin de depurar aquellas eventuales responsabilidades que, en su caso, procedan.

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

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

Fases del procedimiento

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

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

II.- **Instrucción.** La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de una investigación formal (caso), cuyo instructor/a será el Compliance Officer o la persona que éste designe (miembro del

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

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

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

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

corresponda a las sanciones aplicables a las faltas muy graves en el convenio colectivo de aplicación. En caso de sanción en cualquiera de los supuestos se seguirán los trámites y garantías previstos en la legislación laboral. El Comité de Seguridad y Salud será informado anualmente del número de denuncias presentadas, así como del resultado de las investigaciones llevadas a cabo pudiendo 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 a 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 a 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 los mismos a lo largo del citado EINF.

Matriz de Materialidad hacer para RBES

Sectores: **Empresa** | Productos | Medioambiente | Empleados | Sociedad

Relevancia para stakeholders ↑ Muy alto Moderado		Salud laboral Concienciación en sostenibilidad	Compliance e integridad Acción climática y eficiencia energética	
	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	
	Cambio demográfico	Recursos y residuos	Digitalización (IoT) e Inteligencia Artificial (AI)	
	Moderado	Relevancia para Bosch España		Muy alto →

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 2021. 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 Impacto de la pandemia de coronavirus

La propagación mundial del coronavirus sugiere que habrá efectos significativamente negativos en el ritmo del crecimiento económico mundial, y especialmente en nuestros mercados. Las cargas sobre las cadenas de suministro y la producción probablemente serán apreciables y se harán sentir en nuestros ingresos y resultados por ventas. Para limitar el riesgo, en Bosch se han creado diferentes equipos de gestión de crisis, a nivel mundial y regional, que siguen de cerca los desarrollos y organizan la adopción de las medidas adecuadas, sobre todo para proteger nuestra mano de obra y asegurar el suministro a los clientes. Aún no se pueden estimar del todo de forma fiable los posibles efectos de la pandemia de coronavirus en el desarrollo de nuestro negocio.

1.4.1.3 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 actual revela 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.

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 IoT surgen de productos de hardware, software o datos conectados, que se utilizan indebidamente. Con los productos de IoT 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.

1.4.1.4 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	Temporidad	Medidas para mitigar el riesgo
Riesgos del entorno	En el caso de Mobility Solutions, Bosch durante mucho tiempo compitió principalmente con un pequeño número de proveedores principales de automoción. Sus principales clientes han sido los fabricantes de automóviles que operan a nivel mundial y los principales productores. Sin embargo, este mercado está cambiando, debido especialmente a la expansión de la electrificación. La marcada disminución en la proporción de turismos equipados con motores diésel en los importantes	Transformación de la Movilidad	Alta	Medio Plazo / Largo Plazo	El Grupo Bosch invierte en investigación y desarrollo con el fin de poder competir en este entorno y seguir siendo una empresa líder: En tecnología de propulsión, la electromovilidad se está consolidando como uno de los principales negocios de Bosch. La compañía está realizando importantes inversiones anticipadas en esta área: unos 700 millones de euros durante el año 2021. Sus inversiones en electromovilidad ascienden ya a más de 5.000 millones de euros. Bosch está desarrollando también soluciones de pilas de combustible móviles, entre 2021 y 2024, la empresa está invirtiendo unos 600 millones de euros en esta tecnología.

	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.				
Riesgos operativos	Corrupción entre particulares	Compliance e integridad	Media	Corto Plazo	Normativa interna y controles efectivos.
	El no proveer de un ambiente de trabajo seguro para los trabajadores expondría al grupo a importantes costes humanos y económicos.	Seguridad en el puesto de trabajo	Baja	Corto Plazo	El Grupo ha implantado el Sistema de Prevención de Riesgos Laborales, sobre el que se realizan auditorías periódicas de cumplimiento de sus normas. La Sociedad tiene contratados seguros de accidentes y responsabilidad civil.
Riesgos de información	Si los flujos de información interna del grupo no funcionan correctamente, puede haber riesgo de falta de alineación con las estrategias y riesgo de toma de decisiones erróneas o fuera de tiempo.	Seguridad de la información y protección de datos	Media	Corto Plazo	Existe una estructura funcional que permite establecer esos canales de información entre departamentos.
	Los fallos en mantener un acceso adecuado a los sistemas de información (datos o programas) pueden acabar en conocimientos no autorizados, en acceso no autorizado a los datos o entrega inoportuna de la misma y uso indebido de información confidencial.	Seguridad de la información y protección de datos	Alta	Corto Plazo	Debido a los continuos avances tecnológicos el Grupo Bosch va adecuando las políticas de seguridad física y jurídica, vinculadas a los sistemas de información y comunicación.

	La falta de disponibilidad de información importante, en el momento en que es necesaria, puede afectar adversamente a la continuidad de los procesos y operaciones críticas de la organización, así como a la toma de las decisiones adecuadas.	Seguridad de la información y protección de datos	Alta	Largo Plazo	El Grupo dispone de varios Centros de Proceso de Datos que utilizan, en la medida de lo posible, las mismas tecnologías con el fin de simplificar al máximo la diversidad tecnológica y compartir servicios, en lo relativo a seguridad, soporte y mantenimiento. El acceso a la información está individualizado y controlado por tecnologías actuales, disponiéndose además de sistemas redundantes y de tolerancia a fallos en los sistemas considerados críticos para el desarrollo del negocio, así como de procedimientos para restaurar dichos sistemas en el menor tiempo posible. La integridad de la información está en todo caso garantizada mediante sistemas de respaldo y copias de seguridad.
Riesgos financieros	Los riesgos financieros se encuentran descritos en los Estados Financieros.				

1.5 KPIs de RBES

Principales KPIs	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Número de empleados	964	984
Emisiones de CO ₂ (Alcance 1 y Alcance 2, “Market Based”)	1.618 ton CO ₂	1.329 ton CO ₂
Consumo energético	29.067 MWh	24.737 MWh

2 Medio ambiente

2.1 Política medioambiental y gestión ambiental

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 minimizar 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 la biodiversidad y los ecosistemas de los entornos donde opera.

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

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

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

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


La valoración se realiza según los criterios indicados en el anexo 2 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.

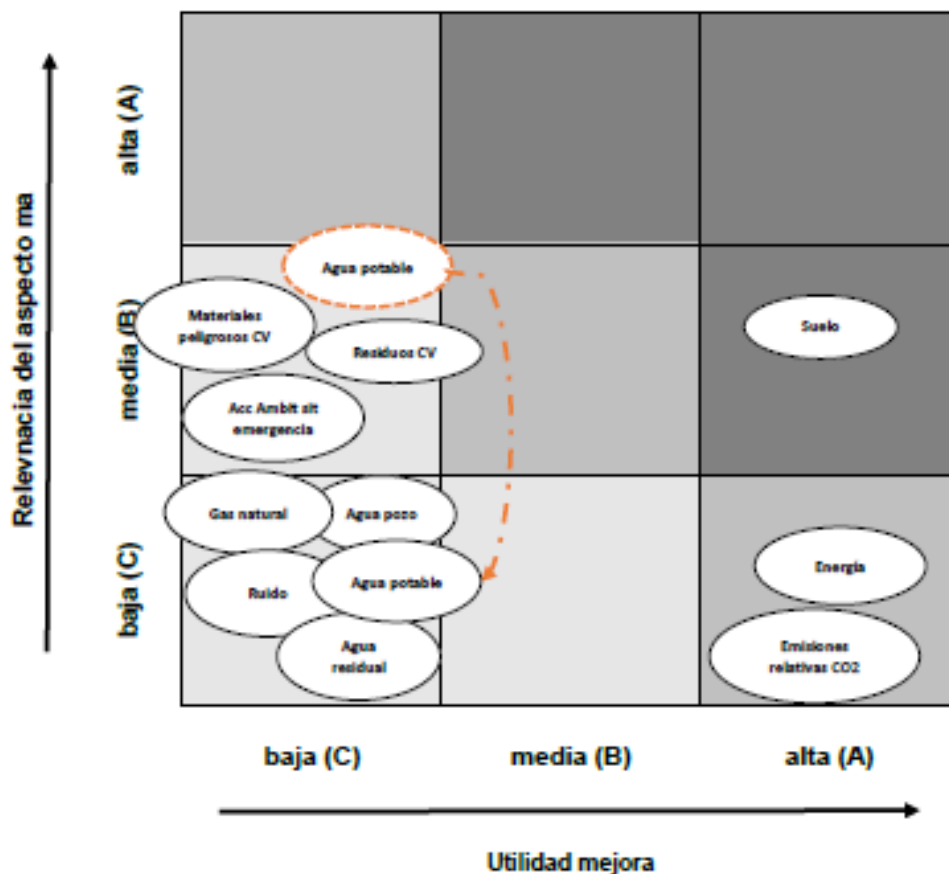
ANEXO 2- Criterios para la valoración de los aspectos medioambientales

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

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

Revisión aspectos 11/02/2019






Cambios respecto 2018:

Agua: reducción significativo consumo agua de red.

Se mantiene Suelo: Necesidad de investigación detallada contaminación de suelo.

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

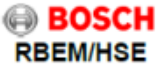

De esta manera, se definen los objetivos medioambientales para el año 2021, que se pueden ver en el cuadro adjunto siguiente (Objetivos mancomunados RBES-RBES, al tratarse del mismo centro de trabajo):

Objetivos y programa en medio ambiente		Responsable		Planificación		Cumplimentación			
		WiPlan	Real.	Coste	Fecha	Coste	Estado		
1 Reducción del consumo energético / Reducción emisiones a la atmósfera									
Energía (suministro exterior)	1	Objetivo AE 2021: Reducción de 865 MWh en consumo energético respecto de 2019 (Valor Objetivo 2021: 20145 MWh. Valor de referencia 2019: 20.810 MWh). Indicador: Consumo energético MWh. Ver medidas 1.x a continuación <u>Consumo total cierre 2021: 22848 MWh -> Objetivo no cumplido</u>		FCM	FCM	ver puntos 1.x	dic-21		
Energía (suministro exterior)	1.1	Continuación actividades encaminadas a la eficiencia energética iniciadas en 2020: System CIP ahorro de energía en líneas de producción: - Seguimiento fugas aire comprimido (a través del VT). Resp. FCM - Control consumos producción e identificación potenciales ahorro: Actividades MSE: 2021: Programa de apagado equipos de mucho consumo (Hornos, Inertecs, Ola) sin funcionamiento. Actividades en MSS: instalación contadores en líneas piloto, análisis consumos y definición medidas. Punto ligado con 1.2 siguiente		FCM, MSx	FCM	pte definir	dic-21		
	1.2	Proyecto BEBS- Nueva plataforma de control de consumos eléctricos (instalaciones generales + Líneas de producción) Se estima un potencial ahorro de 800MWh. En marcha. <u>On notice. Pendiente de definición agrupación de contadores para BEBS.</u>		FCM	FCM	50000	dic-21		Aplazado 2022
	2	Nota: Los objetivos de ahorro de energía derivados de ISO 5001 se incorporarán a este PGMA 2021 una vez definidos (Detalle y seguimiento Programa de Gestión Energética 2021) Contribución RBEM a objetivo global CO2 Neutral: 1. Realización de las medidas de eficiencia energética (1.1). 2. A través del pago de bonos como compensación a las emisiones no evitadas. <u>Compra de 20000 bonos para 2021</u>		FCM	FCM	Bonos 45000	dic-21		
3. Emergencias									
	1	Realización ejercicios Plan de Emergencia (componente medioambiental y simulacro prf). Simulacro MA (2019)Evacuación Feb-2020. Ejercicios no realizado por COVID-19. Replanificación en 2022 en función evolución pandemia.		HSE	HSE	0	dic-21	0	Aplazado 2022
4. Proveedores y contratistas									
	1	Involucrar contratistas en Sistema de gestión: Reunión anual coordinación con contratistas habituales de FCM		FCM	FCM	0	24.02.2021	0	

Objetivos y programa en medio ambiente		Responsable		Planificación		Cumplimentación		
		WiPlan	Real.	Coste	Fecha	Coste	Estado	
5. Formación- Pendiente evolución Pandemia								
1	Gestión Productos Químicos y eliminación de residuos en el centro. (Proviene de 2020)	HRL3	HRL3	-	jun-21	-	●	
6. Sustancias peligrosas								
1	Realización de todos los permisos de empleo de las sustancias peligrosas	TEF, MSS, MSE	TEF, MSS, MSE	-	dic-21	-	●	
2	Solicitar actualización HDS indicando al proveedor la necesaria adecuación al Reglamento (CE) 1907/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2006 (REACH) de los materiales que nos suministran.	CPI/PIU /HSE	CPI/PIU /HSE	-	abr-21	-	●	
3	Informe anual a C/PS (EHS y CSR anual)	HSE	HSE	-	mar-21	-	●	
4	Realizar las encuestas anuales del INE.	HSE	HSE	-	dic-21	-	●	
7. Controles.								
Controles	1	Realizar analítica aguas residuales y envío informe a Admin. conforme Autorización de vertido. Analíticas realizadas, pendiente envío a Ayto.	FCM	FCM	1430	oct-21	●	
	2	Control mensual consumo agua de pozo en EMS/ Consumo agua pozo ajustado a autorización. Consumo año hidrológico (oct 2020 a sep 2021).	FCM	FCM	0	dic-21	●	
	3	Continuación acciones 2ª Fase Investigación Calidad del Suelo recinto Md según indicaciones dpto central C/REM. Segunda ampliación de la investigación preliminar terminada en May-2020. Necesario investigación más detallada y realización de Análisis de Riesgo Cuantitativo ante la presencia de contaminantes encontrados. Informe autorizado por C/REM en Nov'21. Medidas definidas, plan de realización > Ene'21	FCM	FCM	200000	dic-21	● cont. 2022	
	4	Realizar Auditoría BIANUAL del Agua	FCM	FCM	0	04/10/2024 21.12.2021	●	
	5	Renovación Autorización de vertido (emisión actual 13/06/2016). Caduca a los 5 años-> Solicitud de renovación 3 meses antes plazo validez. Renovación supeditada a acondicionamiento de los puntos de conexión al Sistema Integral de Saneamiento. Fecha prevista: agosto-2021. Acondicionamiento terminado y con ok Administración, solicitud renovación autorización enero 2022.	FCM	FCM	pte definir	jun-21	● cont. 2022	
	6	Actualización Plan Minimización Residuos Peligrosos (último oct-2017)	HSE	HSE	0	04/10/2024 08.11.2021	●	
8. Residuos								
1	Residuos reciclables/residuos totales 99.64%. - Cont. Estudio viabilidad valorización residuo de fibra de vidrio. (pte gestor) y análisis potencial otras categorías. Valorización energética de la fibra de vidrio a través de SAICA desde 15 abril 2021. Actualmente 100%	FCM	FCM	0	dic-21	-	●	

Autor: RBEMHSE - E. Martínez

Hoja 2 de 3

		ACTIVIDADES EN PROTECCIÓN DE MEDIO AMBIENTE OBJETIVOS Y PROGRAMA DE RBEM 2021				Fecha lanzamiento: 16/02/2021 Rev: 07.02.2022		
Objetivos y programa en medio ambiente			Responsable		Planificación		Cumplimentación	
			WiPlan	Real.	Coste	Fecha	Coste	Estado
2	Reforzar conciencia correcta segregación residuos en oficinas y taller. Objetivo: "Correcta segregación residuos en todas las áreas del centro". - Seguimiento en auditorías SIS, LPAs y spotcheck audits HSE Nota: Se aprecia la mejora en todas las áreas de producción		MSS, MSE, HSE, FCM	MSS, MSE, HSE, FCM	0	dic-21	—	

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

Autor: RBEM/HSE - E. Martínez

Hoja 3 de 3

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.

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

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

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

- Mantener un control permanente del cumplimiento de la legislación vigente, así como de los acuerdos voluntarios adquiridos, y comprobar de manera periódica el comportamiento medioambiental y la seguridad en sus instalaciones, comunicando los resultados obtenidos.
- Establecer sistemas de gestión adecuados basados en la mejora continua, y orientados a la prevención de la contaminación.
- Utilizar sosteniblemente los recursos energéticos, hídricos y las materias primas, y medir y reducir el impacto ambiental mediante la aplicación de las mejores técnicas y prácticas disponibles.
- Proteger, conservar y fomentar la biodiversidad, los ecosistemas y sus servicios en las operaciones relaciones con su actividad, reducir al mínimo los impactos negativos y compensar los impactos residuales.
- Contribuir en la lucha frente al cambio climático a través de la descarbonización progresiva, fomentando el desarrollo de las energías renovables, la eficiencia energética y la aplicación de las nuevas tecnologías.
- Promover la sensibilización y concienciación respecto de la protección ambiental, realizando acciones de formación externa e interna y colaborando con las autoridades, las instituciones y las asociaciones ciudadanas de los entornos en los que desarrolla su actividad.
- Requerir a sus contratistas y proveedores la implantación de políticas medioambientales basadas en estos mismos principios.
- Se dispone de seguro de Responsabilidad Medioambiental y Responsabilidad Civil por Contaminación, suscrito con HDI para cubrir cualquier tipo de siniestro recogido dentro de la póliza con la compañía aseguradora.
- Para el año 2019 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	--	--	--	--
2	Caldera 1 de calefacción	FCM	X	X	X	X	X	--	--	--	--

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

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

Mediciones	Caldera 1		Caldera 2	
	CO	CO2	CO	CO2
25.01.21 Gas	10 ppm	9,90%	0 ppm	9,8%
25.01.21 Gasoleo	0 ppm	11,90%	0 ppm	12,30%
22.02.21 Gas	30 ppm	9,90%	11 ppm	9,8%
22.02.21 Gasoleo	0 ppm	11,90%	0 ppm	12,30%
31.03.21 Gas	7 ppm	9,90%	3 ppm	9,50%
31.03.21 Gasoleo	0 ppm	11,50%	0 ppm	12,0%
30.04.21 Gas	9 ppm	9,70%	0 ppm	9,40%
30.04.21 Gasoleo	0 ppm	11,90%	0 ppm	12,3%
18.10.21 Gas	29 ppm	9,70%	4 ppm	9,80%
18.10.21 Gasoleo	0 ppm	12,20%	0 ppm	12,6%
30.11.21 Gas	74 ppm	10,00%	0 ppm	9,20%
30.11.21 Gasoleo	0 ppm	11,90%	0 ppm	12,2%
16.12.21 Gas	4 ppm	11,70%	0 ppm	9,30%
16.12.21 Gasoleo	0 ppm	12,70%	0 ppm	9,7%

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

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 septiembre de 2019.

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 a 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

Bosch Global dispone de políticas y procedimientos de ecodiseño, orientados a la mejora ambiental de sus productos en la etapa inicial de diseño.

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

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

La minimización de residuos y su reciclabilidad está recogida dentro del plan de medio ambiente del centro con un indicador para su seguimiento y control, que es el de Residuos reciclable/total residuos (en el caso de 2021 el objetivo era del 99.64%), mediante control de pesadas mensuales. (Ver tabla adjunta de seguimiento).

Residuos reciclables % (reciclables / total)						BOSCH	
Datos en Kg		Objetivo 2021 99,64			1.240.086		
					Acum. 2021	V-1st 2022	
Residuos para reciclar o V. Energética	LER	Gestión	Generador	Contrata	1.240.086	1.149.357	
Residuos peligrosos para reciclar o valoración energética					26.659	16.428	
RP nº 1 Aceite usado	12 0107	Reciclado	ATMO2, MSS y EAP (3)	SAICA	577	0	0
RP nº 3 Disolventes no halogenados	14 06 03	Reciclado	Limpieza filtros hornos. Útiles. USS	SAICA	6.900	0	0
RP nº 5 Baterías de plomo	16 06 01	Reciclado	General. AA/SEI3	Ecopilas	580	0	0
RP nº 7 Reactivos de laboratorio	16 05 06	V. Ener	PQA	SAICA	96	0	0
RP nº 9 Pilas alcalinas y salinas, nº 18 Pilas de botón	16 06 02 / 20 01 33	Reciclado	General	Ecopilas	287	0	0
RP nº 11 Sólidos inorgánicos	16 03 03	V. Energ	PAS, USS, KMF	SAICA	3.547	0	0
RP nº 19 Lodos (restos líquidos de envases contaminados)	08 01 13	Reciclado	-----	SAICA	2.652	0	0
RP nº 23 Aguas con Hidrocarburos	16 07 08	Reciclado	ATMO2, AA-AS/TSS	SAICA	0	0	0
RP nº 13 Absorbentes de derrames	15 02 02	Reciclado	General (SMD)	SAICA	1.300	0	0
RP nº 24 Tubos fluorescentes	200121 / 160214	Reciclado	General	Ambilamp	196	0	0
RP nº 29 Aerosoles vacíos	15 01 11	Reciclado	KMF	SAICA	132	0	0
RP nº 12 Envases vacíos valorizables	15 01 10	V. Ener	USS	SAICA	10.048	16.428	0
RP nº 33 Pintura en botes (lodos de pintura al agua y lodos acuosos)	08 01 13	Reciclado	USS, KMF	SAICA	0	0	0
RP nº 30 Residuos de estaño-plomo	10 04 01	Reciclado	PAS, USS, SMD, KMF	CRM	111	0	0
RP nº 38 Residuos de estaño-plata	10 01 11	Reciclado	PAS, USS, SMD, KMF	CRM	130	0	0
RP nº 2 Envases vacíos contaminados estaño-plomo-plata	15 01 10	Reciclado	PAS, USS, SMD, KMF	CRM	102	0	0
Residuos no peligrosos para reciclar o valoración energética					1.213.427	1.132.929	
Bandejas y blister producción (PS/PP/ABS/Etc.....)	070213 / 150102	Reciclado	PAS, USS, KMF	SAICA	160.311	108.720	0
Papel y cartón (80% RBEM, 15% RBIB, 5% ATMO y AA)	20 01 01	Reciclado	General	SAICA	108.394	99.420	0
Madera	17 02 01	Reciclado	LOG6 y ATMO	SAICA	85.128	74.952	0
Recortes de placas de circuito impreso (Residuo General 1)	20 01 36	Reciclado	PAS, USS, KMF	SAICA	26.030	0	0
Placas de circuitos impresos PAS, USS	20 01 36	Reciclado	PAS, USS, SMD, KMF	SAICA	9.250	0	0
Chatarra electrónica (pequeños electrodomésticos y Ch variada)	0 01 21* -22* -35* -36* -8	Reciclado	RBEM	Ecopilas	9.729	0	0
Chatarra peso (500 kg/Ud.)	160117 / 17 04 05	Reciclado	General	Lyrsa	92.895	126.336	0
Aluminio	17 04 02	Reciclado	General	Lyrsa	47.430	38.016	0
Cobre	17 04 01	Reciclado	General	Lyrsa	4.441	0	0
Chatarra electrónica (Residuo General 2 pas, PAS, USS)	16 02 14-16	Reciclado	PAS, USS, KMF	Lyrsa	47.118	62.784	0
Envases reciclables del Ayto. (contenedor amarillo 100kg de media)	20 03 01	Reciclado	General	Ayto.	356.023	356.023	0
Restos del Ayto. (contenedor gris 82kg de media)	20 03 01	R / V. Ener	General	Ayto.	266.678	266.678	0
Residuos para depósito					0	0	
Residuos peligrosos para depósito							
RP nº 32 Aguas ácidas o bases	06 01 06	Depósito	USS (Útiles máquinas)	SAICA	0	0	0
RP nº 34 Aguas alcalinas (o solución)	11 01 07	Depósito	PAS, USS	SAICA	0	0	0
% Residuos Reciclables / Residuos Totales					100,0%	100%	

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 130 kg/contenedor, al disponerse de un total de 19 contenedores, se tiene un peso total estimado mensual de 29.640 kg, al tenerse 12 retiradas al mes.

2.3.3 Acciones para combatir el desperdicio de alimentos

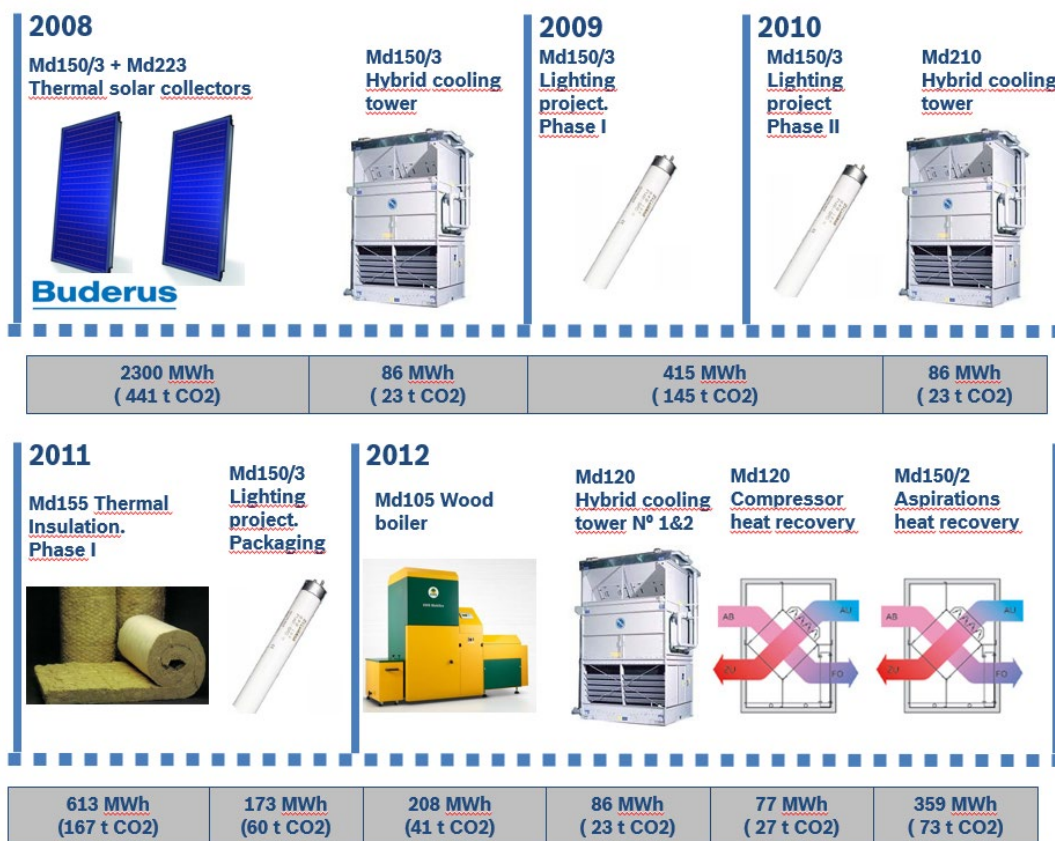
La compañía no desarrolla acciones específicas orientadas a combatir el desperdicio de alimentos dado que este aspecto no es material para la organización debido al sector en el que desarrolla su actividad.

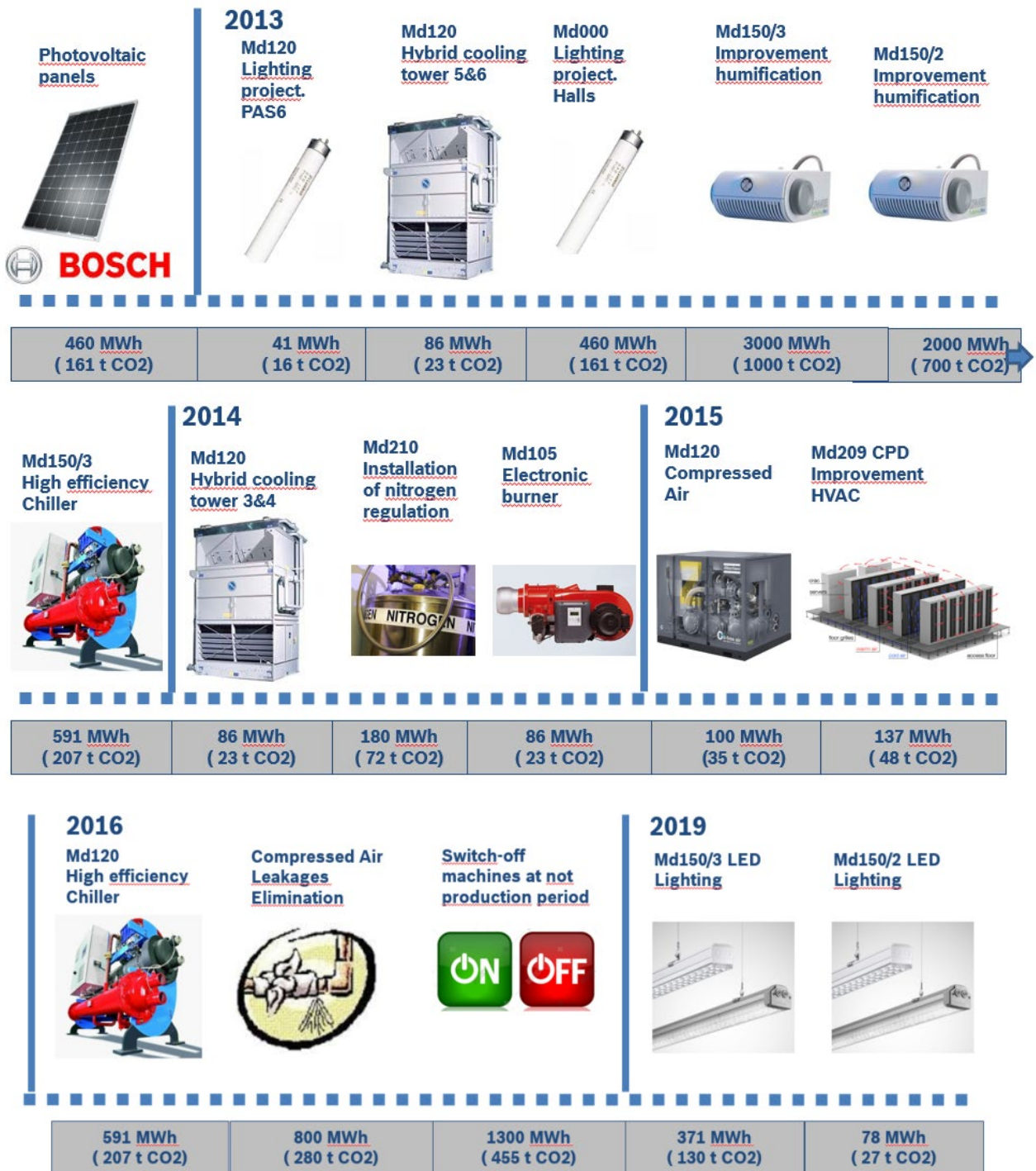
2.4 Uso sostenible de los recursos

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.



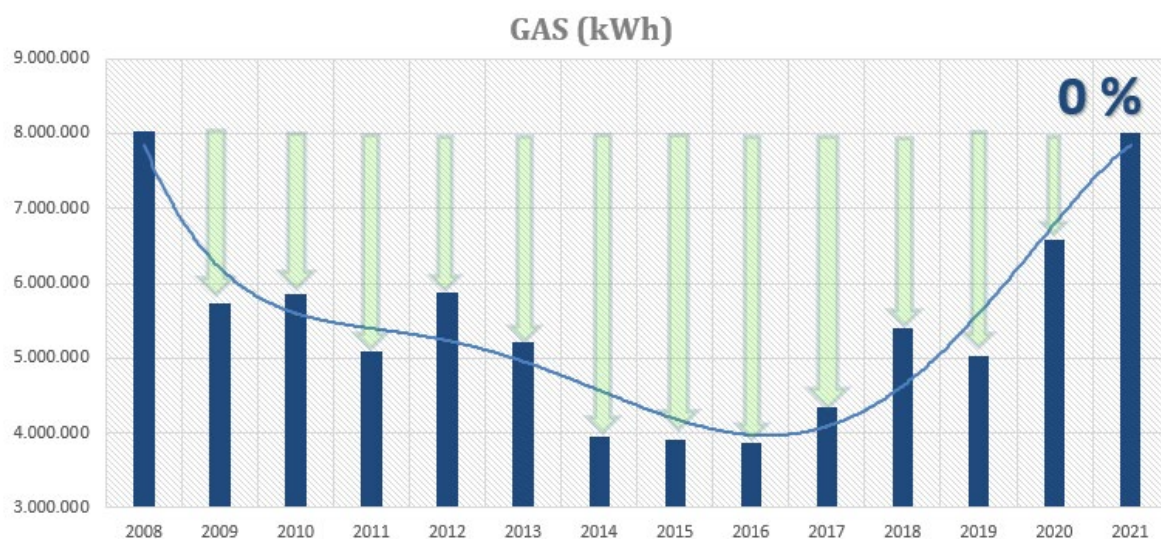


2.4.2 Consumo directo e indirecto de energía

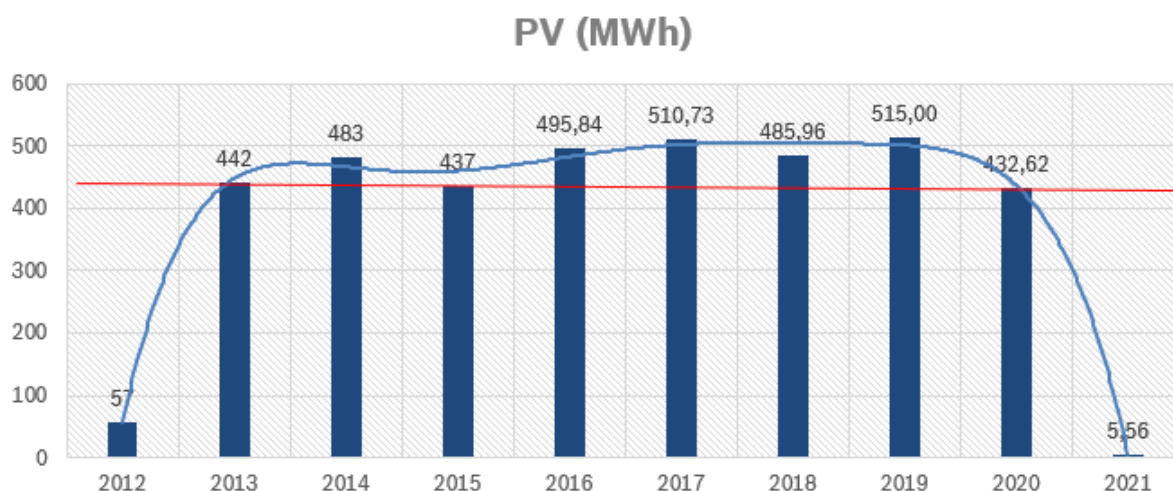
Para el año 2021 se ha tenido un consumo energético indirecto de electricidad de 21.055 MWh y un consumo energético interno de gas natural de 8.012 MWh (18.156 MWh de consumo energético indirecto de electricidad y 6.581 MWh de consumo energético interno de gas natural en 2020). De la misma manera se 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.



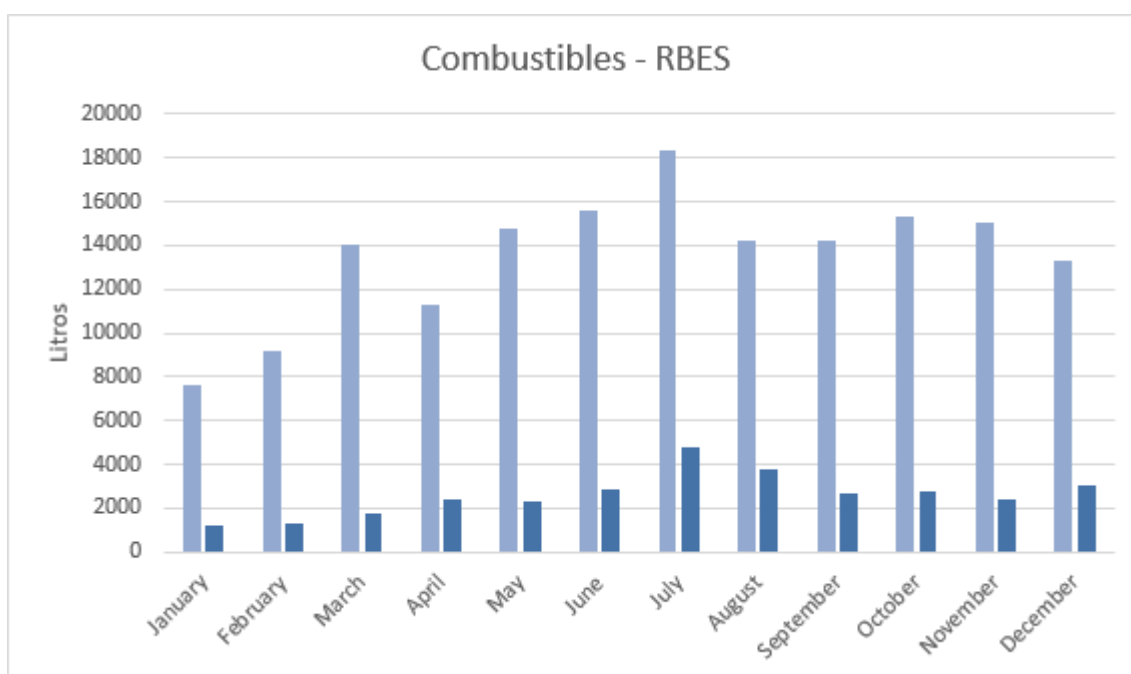
El consumo de gas, necesario para la calefacción se consume en las calderas del centro. En 2021, se ha producido un aumento del 22% del consumo total de gas para calefacción debido a tener que aumentar la ventilación por aire exterior debido a las condiciones COVID.



En el caso de RBES, la electricidad que se genera procedente de la instalación fotovoltaica propia es de 5.560 kWh (432.630 kWh en 2020), la cual se vende íntegramente a la compañía distribuidora de la zona de influencia. La diferencia tan elevada es debido al desmontaje de la instalación debido a los daños sufridos tras la tormenta Filomena en enero 2021.



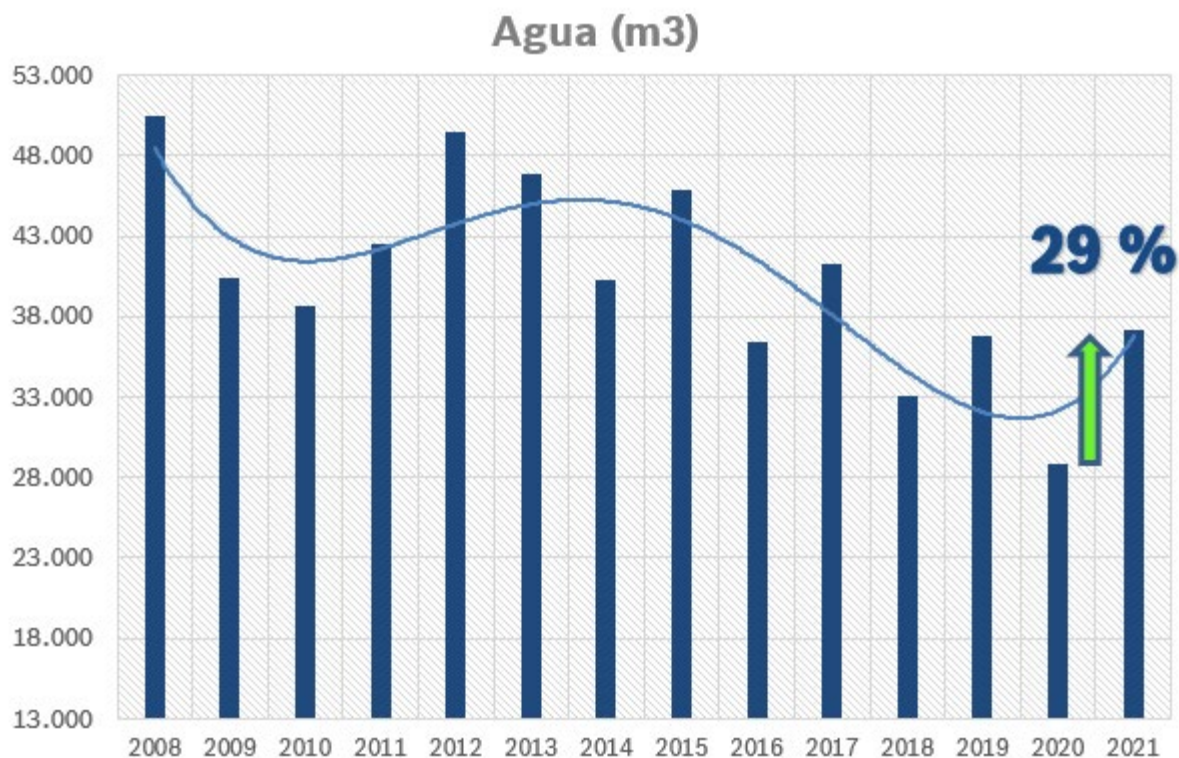
El consumo acumulado de combustible de vehículos de empresa para 2021 corresponde a, Gasoil 163.030 litros y de Gasolina 31.554 litros.



2.4.3 Consumo de agua

El consumo de agua de RBES se debe principalmente al consumo en las torres de refrigeración, en los baños, cocina y la humectación necesaria en los procesos de producción. Aumento del 29% del consumo total del año 2021, con respecto a 2020. El aumento es debido al retorno de los colaboradores a las oficinas y puesta en marcha de las modificaciones de instalaciones y obras.

En 2021 se produjeron unos consumos de agua de 37.220 m³ (28.840 m³ en 2020).



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.

No hay consumo de agua reutilizada en 2021.

2.5 Consumo de materias primas

No tiene aplicación para RBES por ser actividad administrativa.

2.6 Cambio climático

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

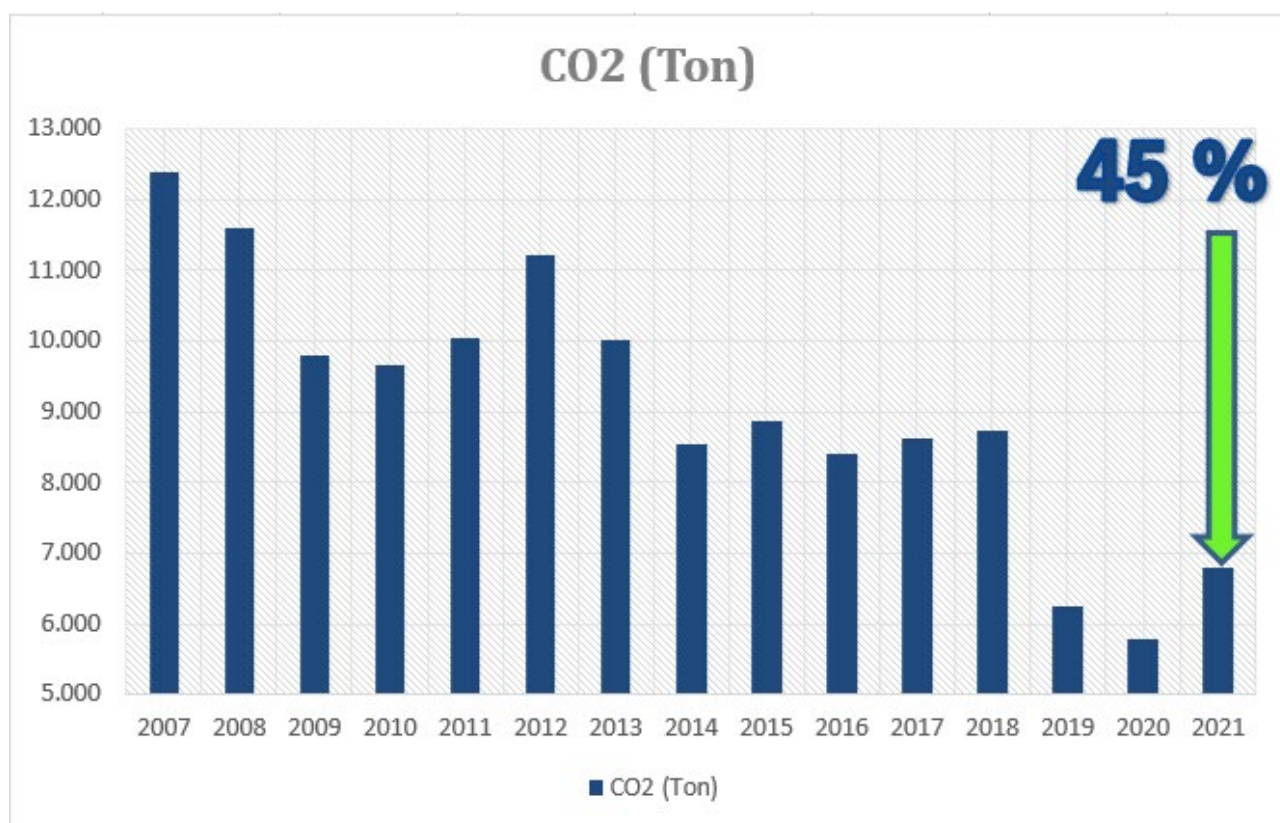
Para estar a la altura de nuestras responsabilidades con respecto al acuerdo de Paris, en el cual los miembros de la UNFCCC acordaron combatir el cambio climático, manteniendo un aumento de la temperatura global en este siglo muy por debajo de 2 grados centígrados por encima de los niveles preindustriales,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

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

a ser cero. Para el año 2021 se han calculado unas emisiones de CO₂ de Alcance 1 de 1.618 ton CO₂.

Por otra parte, las emisiones de Alcance 2 son cero bajo un enfoque “Market Based” ya que la electricidad adquirida es de origen renovable. No obstante, las emisiones de Alcance 2 calculadas bajo criterio “Location Based” han sido de 5.175 ton CO₂ (4.562 ton CO₂ en 2020).

Se detalla a continuación la evolución de la intensidad de emisiones de CO₂ (suma de Alcances 1 y 2) en los últimos años, bajo un enfoque “Location Based”.



Nota: El factor de cálculo utilizado para la determinación de las emisiones de CO₂ de la electricidad para el mix de España (Alcance 2) es de 0,246 kg CO₂/kWh. No obstante, con objeto de estudiar la evolución de las emisiones en términos homogéneos, la gráfica adjunta ha sido obtenida considerando el factor de emisión de electricidad adoptado para el año 2007, igual a 0,350 kg CO₂/kWh.

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 2021 a no ser que expresamente se indique lo contrario. El número total de empleados de RBES a esa fecha era de 392.

Distribución de empleados por sexo

Mujeres 2021	Hombres 2021	Total 2021
163	229	392

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 48 años.

Ejercicio 2021			
Menores de 30 años	De 30-50 años	Mayores de 50 años	Total
11	215	156	392

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 2021
Directivos	68
FC	33
OX	130
Grupo Profesional F	31
Grupo Profesional E	71
Grupo Profesional D	41
Grupo Profesional C	17
Grupo Profesional B	1
TOTAL	392

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 2021 por modalidades de contrato.

Modalidades contrato	Ejercicio 2021		
	Total	N.º Mujeres	N.º Hombres
100 (contrato indefinido)	385	156	229
189 (transformación contrato temporal a indefinido)	6	6	0
410 (contrato temporal de interinidad)	1	1	0
Total	392	163	229

Promedio anual de contratos indefinidos y de duración determinada por sexo

Dado 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

Dado 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

Dado la escasa fluctuación de la plantilla y el bajo porcentaje de temporalidad este dato no resulta material por no aportar ninguna información relevante.

Número de despidos

En 2021, se han realizado 21 despidos, 17 de los cuales se produjeron en el marco de un proceso de despido colectivo presentado ante la Autoridad Laboral de la Comunidad de Madrid en el mes de Julio y cerrado con acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

Otros 3 fueron despidos por causas objetivas y 1 despido disciplinario.

Remuneraciones medias por sexo y clasificación profesional, brecha salarial.

Grupo Profesional	Salario medio	Masculino	Femenino	Brecha salarial
Directivos	109.153	122.788	91.883	-25%
FC	66.282	68.425	63.711	-6%
0X	61.798	62.211	60.237	-3%
Grupo Profesional F	67.587	69.763	64.574	-7%
Grupo Profesional E	54.124	55.018	53.254	-3%
Grupo Profesional D	45.604	45.182	45.763	0%
Grupo Profesional C	38.717	38.675	38.747	0%

Por franjas de edad:

MUJER >30	41.393,49
MUJER 30 - 50	61.002,33
MUJER 50<	65.165,67

HOMBRE >30	43.163,08
HOMBRE 30 - 50	60.393,00
HOMBRE 50<	81.278,05

Remuneración media de consejeros y directivos desagregada por sexo.

En RBES no hay consejeros retribuidos por el hecho de ser consejeros, cobran por sus otros cargos dentro de la empresa.

La retribución media de los directivos sería la siguiente:

Grupo Profesional	Salario medio	Masculino	Femenino	Brecha salarial
Directivos	109.153	122.788	91.883	-25%

Las retribuciones relativas a los consejeros y la alta Dirección se dan 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 comenzado a diseñar una política de desconexión digital que se someterá a audiencia previa de la representación legal de los trabajadores. No cabe destacar novedades importantes en el 2021.

Empleados con discapacidad

En RBES existen 1 trabajador 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 están tramitando ofertas de empleo a través de la Oficina de Empleo y si no se cubrieran se gestionaría la solicitud de excepcionalidad de la Comunidad de Madrid.

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 2021 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 2021, se han producido 14.069,38 horas de absentismo (enfermedad + accidente), lo cual corresponde a un 1,70% 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. Así mismo, se aplica una guía de buenas prácticas para crear un ambiente de trabajo que facilite la conciliación de la vida familiar y laboral que establece medidas como: la posibilidad de buscar, en los casos que sea posible, soluciones individualizadas respecto al momento y al lugar de trabajo de los colaboradores ante determinadas situaciones, la creación de una cultura de liderazgo orientada a valorar los logros y los resultados, no sólo por la presencia física en el puesto de trabajo, recomendaciones sobre horarios de reuniones y reconocimiento a colaboradores que apoyan a otros compañeros con responsabilidades especiales.

3.3 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

	2020	2021
Número total de accidentes con baja	0	2
Número total de enfermedades profesionales	0	0
Número total de accidentes sin baja	6	0
Total jornadas perdidas por accidente	0	37,25
Total jornadas perdidas por enfermedad profesional	0	0

2021-> 2 totales con baja -> 1 accidente de trabajo con baja mujer y 1 accidente de trabajo con baja hombre

0 accidentes de trabajo sin baja

0 accidentes In Itinere con baja y sin baja

2021 (solo se tiene en cuenta los accidentes con baja)

INDICE DE FRECUENCIA (sin in itineres) MUJER	3,635741948	INDICE DE GRAVEDAD (SIN IN ITINERES) MUJER	0,001011191
INDICE DE FRECUENCIA (sin in itineres) HOMBRE	2,514721514	INDICE DE GRAVEDAD (SIN IN ITINERES) HOMBRES	0,008678933
TOTAL INDICE DE FRECUENCIA	2,97306977	TOTAL INDICE DE GRAVEDAD	0,005543846

3.3.3 Enfermedades profesionales desagregadas por sexo

Ninguna en 2021.

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 de 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 2021	Porcentaje 2021
Grupos profesionales A-F + OX	291	75%
FC+Directivos	101	25%
TOTAL	392	

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 los mismos
- 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

A la hora de elaborar el plan de formación se tienen en cuenta varias fuentes. Las necesidades surgidas en el marco de una reunión anual que tiene el trabajador con su mando. Además de lo anterior, cada persona tiene asignado un rol o curriculum donde se determinan las competencias necesarias para poder desempeñar su puesto de trabajo. Teniendo en cuenta lo anterior, se elabora un plan de formación anual.

3.5.2 Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales

Grupo profesional	Total horas 2020	Total horas 2021
Directivos		1887
Grupo FC		591
Grupo OX		3229
Grupo F		1335
Grupo E		2165
Grupo D		1348
Grupo C		474
Grupo B		62
Total		11089

3.6 Accesibilidad universal de las personas con discapacidad Esto no lo gestiona HR

Actualmente en RBES existe un acceso sin escaleras para permitir el acceso principalmente al servicio médico de empresa y que también permite acceder a las oficinas de una de las naves de fábrica. Otra serie de edificios tiene accesos en los que no es necesario el uso de rampas, ya que el acceso está libre de obstáculos. En la zona de aparcamiento existen plazas reservadas a personas con discapacidad con movilidad reducida acreditada.

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 está elaborando el registro retributivo del año 2020 y 2021.

4. Derechos Humanos

Al conectar los mercados, la globalización está aumentando la presión de la competencia. Por tanto, se está haciendo un uso más intensivo de las posibilidades que ofrece la división internacional del trabajo. Esto plantea un gran desafío cuando se trata de garantizar la transparencia en la cadena de suministro y el respeto a los derechos humanos. En Bosch, mantenemos relaciones de suministro en 50 países, y nuestro objetivo es garantizar en cada uno de ellos el cumplimiento de los estándares de sostenibilidad.

Todas nuestras acciones se basan en nuestros “Principios básicos de responsabilidad social en Bosch”. En ellos, nos comprometemos a respetar los derechos humanos, la igualdad de oportunidades y las condiciones de trabajo justas y seguras, y esperamos que nuestros socios comerciales en toda la cadena de suministro hagan lo mismo. Nuestro Código de conducta para socios comerciales establece requisitos sociales y ambientales. En los Principios básicos de responsabilidad social de Bosch, que se han puesto a disposición del público, del Consejo de Administración y de los representantes de los trabajadores, la empresa se compromete, entre otras cosas, a cumplir con los derechos, igualdad de oportunidades, condiciones laborales justas y estándares globales en salud y seguridad laboral. Sus 11 principios se basan en las normas laborales fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y son igualmente vinculantes para sus proveedores. Los directivos reciben formación para ayudar a cumplir con estos principios.

En Bosch, el respeto de los derechos humanos es una prioridad. Desde 2019 la empresa trabaja en un proceso sistemático para evaluar regularmente el impacto de sus actividades comerciales en términos de cumplimiento de los derechos humanos. Como primer paso, los riesgos potenciales para los derechos humanos fueron identificados a lo largo de la cadena de valor de Bosch. Las siguientes cuatro áreas han sido clasificadas como las más altas:

- Seguridad en el trabajo
- Condiciones de trabajo en la extracción de materias primas
- Impacto sobre la salud y el medio ambiente de los productos
- Igualdad de oportunidades

En 2020, Bosch definió dentro de su visión objetivo de sostenibilidad a los “derechos humanos” como un campo de acción más específico. En 2020, la atención se centró en trabajar en las condiciones de trabajo en la extracción de materias primas. Tomando como base el análisis de riesgos, se creó una matriz de riesgo en 2021 que ha permitido derivar medidas concretas:

Lead	
Gold	
Graphite	
Cobalt	
Copper	
Lithium	
Manganese	
Nickel	
Rare earths	
Coltan (for tantalum)	
Cassiterite (for tin)	
Wolframite	

Measures taken:

- Transparency
- Verification
- Project Industry dialogue
- Conflict minerals reporting

Desde 2011, el Grupo Bosch a nivel mundial ha realizado más de 1.000 auditorías exhaustivas a unos 900 proveedores. Con los resultados de estas auditorías, en casos como la vulneración de derechos humanos o posibles abusos cometidos en contra de estos derechos, Bosch insta a sus proveedores a que hagan las mejoras necesarias; el no hacerlo puede dar lugar a sanciones, por ejemplo, terminación del acuerdo con el proveedor. Esta medida está aplicada desde el departamento central de compras en Alemania.

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.

En relación a 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).

Lanzada como proyecto en 2011, la iniciativa de diversidad se vive en Bosch a través de ejemplos positivos. El mensaje de que "la diversidad es nuestra ventaja" se transmite en todo el mundo a través de múltiples canales, mostrando los beneficios para Bosch y para todas las personas, fomentando la participación. Este enfoque también fue evidente en 2020, cuando la pandemia de Covid-19 hizo imposible celebrar los “Días Internacionales de la Diversidad” de forma presencial. En cambio, la “Semana de la Diversidad virtual” se inició anunciando 200 eventos online sobre el tema de diversidad e inclusión. Alrededor de 20.000 usuarios participaron en las sesiones de Skype, disponibles en 11 idiomas y presentados por empleados de todo el mundo.

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. De ello da muestra el porcentaje de mujeres en puestos directivos en 2020 (Datos disponibles para el 2021 en el mes de abril del año 2022), que alcanza el 17,8 %, y que en RBES asciende ya al 44,6%.

Otra de las iniciativas creadas dentro del Grupo Bosch a nivel mundial que promueve la eliminación de la discriminación laboral es la red asociativa LGBT, que está comprometida con la aceptación de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgénero. Creada en 2017, cuenta con cerca de 300 miembros de diferentes países, que trabajan para visibilizar la comunidad LGBT dentro de Bosch y tienen el compromiso de mostrar su apoyo a las cuestiones LGBT, tanto interna como externamente. En 2020, Robert Bosch GmbH ganó el “Max Spohr Prize”. Este premio se otorga a organizaciones que se destacan por una gestión de la diversidad ejemplar. Un aspecto que valoró el jurado en particular fue la promoción de una cultura de trabajo abierta para la comunidad LGBTIQ. Bosch impresionó al jurado sobre todo con la cooperación internacional sobre este tema en sus redes.

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, no obstante, la compañía ha asumido varios compromisos y pautas orientadas a fomentar una cultura de trabajo flexible pensada para las familias, que comprende desde trabajo a tiempo parcial hasta teletrabajo y modelos de trabajo compartido, lo que permite a los empleados de Bosch la conciliación entre trabajo y familia, que contribuye positivamente al bienestar social. A tal efecto, el Grupo Bosch en España cuenta con un Plan de Igualdad y una Guía de Buenas Prácticas en materia de igualdad, que propugna la adopción de este tipo de iniciativas.

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.

Los trabajadores de Bosch deben comunicar a sus directivos las posibles infracciones de las normas del Código de Conducta Empresarial, entre las cuales se pueden encontrar casos relacionados con la vulneración de las leyes, del propio código de Conducta y de los derechos humanos. En todo momento, incluso de manera anónima, pueden dirigirse a la organización de Compliance, teniendo la posibilidad de comunicar esos indicios a través de la línea directa de Compliance, 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. En este sentido, cabe mencionar que se ha registrado un 13% más de actividad que en el año precedente en la línea directa de Compliance en España.

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.

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 Robert Bosch España S.L.U. 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. Además, para constatar este compromiso, esta sociedad se ha certificado en UNE 19.601;2017, en mayo del 2021.

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 corrupción, el cumplimiento de las leyes de control de exportaciones y el respeto de los derechos que a otros les correspondan. Este fundamento no solo se basa en el hecho de que una infracción podría acarrear importantes daños al negocio, sino también 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, incluido Robert Bosch España S.L.U. Además, el sistema de gestión de Compliance del Grupo tiene en cuenta a otros responsables especialista de Compliance, 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, Compliance de producto, etc.)

serán los responsables de implementar el Gobierno Corporativo para el correspondiente departamento de Compliance en todo el Grupo Bosch.

5.1 Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

La lucha contra la corrupción y el soborno es la especialidad del área de Compliance a nivel global, tal y como establece el sistema de Gestión de Compliance del grupo Bosch, que ha sido revisado en 2020. 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 Robert Bosch España S.L.U. Asimismo, es importante destacar, que Bosch es miembro de 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 junio de 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 deshonesta sobre las decisiones comerciales. Esto tiene validez especialmente para los acuerdos relacionados con la mediación, adjudicación, suministro, desarrollo y pago de pedidos. No se contrata ningún servicio en el que se pueda presuponer que será necesario pagar sobornos de forma parcial o total. A los representantes e intermediarios, 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 autorizado por el superior jerárquico. Esta información se almacena durante diez años. El área de Compliance podrá llevar a cabo controles aleatorios y corroborar así, su correcta aplicación.

Además, un análisis global del riesgo de corrupción se ha hecho durante en 2021, y servirá para obtener información a nivel empresarial sobre la distribución temática, regional y organizativa del riesgo y derivar contramedidas en 2022.

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 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. En el año 2021 se ha integrado dentro del plan de formación una capacitación para saber cómo tratar los secretos empresariales de Bosch y de terceros. El contenido de todos ellos debe repetirse regularmente, normalmente en intervalos de dos o tres años. El feedback de los colaboradores 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 “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.

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.

Así mismo, 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 este 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.

Cerca del 98% de los asociados pertenecientes a Robert Bosch España S.L.U. 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 la Compliance Officer.

5.2 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 en materia de pagos a intermediarios, agentes, socios de negocio y comisionistas, que se lleva aplicando de manera efectiva desde el 2013. Dicha normativa introduce limitaciones para llevar a cabo negocios en ciertos países o regiones, así como para operar con sociedades pantalla, y la obligatoriedad de llevar a cabo las conocidas "due diligence" previas, para conocer a nuestros socios comerciales. Así mismo, y como medidas a posteriori, el área de tesorería está sujeta a una serie de controles internos en relación con los bancos, pagos recibidos por terceros y la revisión de las firmas.

Esta sociedad dispone de un mapa de riesgos penales, con un plan de acción asociado, en constante evolución. El Manual de Prevención y Respuesta ante Delitos fue actualizado en 2020 y

anualmente son evaluados y revisados los riesgos de Robert Bosch España S.L.U. en materia de Compliance Penal en base a los requisitos establecidos en la norma UNE 19601.

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 2021 se planificaron dos formaciones webinar (anteriormente presenciales) como consecuencia de la pandemia, sobre 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 Robert Bosch España S.L.U. se ha formado al 98% del grupo objetivo del primer curso “webinar” y a un 99% en el segundo curso online. Adicionalmente, en 2021 se ha definido un plan de Formación en Compliance Penal, y ha sido cumplimentado en su modalidad básica por el 72% del grupo objetivo, y por el 100% en la modalidad avanzada.

Con la finalidad de dinamizar y mejorar el Sistema de Gestión de Compliance se han establecido sistemas de comprobación interna de Compliance que afectan a todas las áreas. El departamento central de auditoría interna, incluidos sus equipos locales, tiene derecho de información e inspección ilimitado, siempre que no se contrapongan requisitos legales o normas internas. Se mantiene siempre el binomio norma/control, de este modo, toda norma de la organización lleva asociada controles. La formación y los formularios de aprobación de incentivos se considera una medida preventiva efectiva y por ello se disponen los medios para impartirla en toda la organización. Por todo ello, se puede decir que el área de Compliance está muy integrada dentro de los procesos internos.

5.3 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.

Concretamente en 2021 RBES ha efectuado una donación de 5.000€ a la Cruz Roja, para su campaña de ayuda para los afectados por la erupción del volcán en La Palma. Esta donación está relacionada con los fondos que históricamente se destinaban a regalos navideños para nuestros socios de negocio.

6. Sociedad

6.1. Desarrollo sostenible

6.1.1. Compromisos del Grupo Bosch con el desarrollo sostenible

“Actuamos con prudencia y responsabilidad en beneficio de la sociedad y el medio ambiente”. Esta afirmación ancla los valores de sostenibilidad y responsabilidad en Bosch, que persigue sus objetivos de forma sistemática y enérgica.

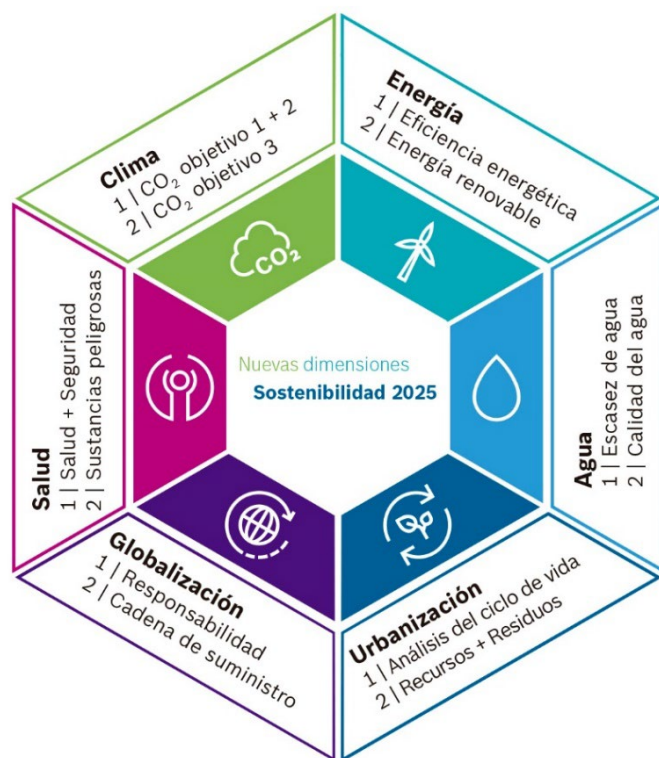
El Grupo Bosch acepta su responsabilidad y busca la sostenibilidad en todas las etapas del ciclo de vida del producto. Empezando por las compras, trabaja en estrecha colaboración con sus proveedores y ha definido requisitos claros. Estos cubren la protección del clima y el medio ambiente, la conservación de recursos, las condiciones laborales justas y las prácticas competitivas, y el respeto a los derechos humanos.

Uno de sus puntos fuertes es garantizar a sus clientes productos seguros y de máxima calidad. La intención principal a largo plazo es pasar a una forma de vida y de hacer negocios que conserve los recursos y tenga un impacto positivo en la sociedad. Con una estrategia orientada hacia productos sostenibles, considera todas las oportunidades y riesgos durante el ciclo de vida del producto.

Especialmente en tiempos de cambios fundamentales, es importante asumir la responsabilidad por las personas, el medio ambiente y la sociedad. Por eso también Bosch se compromete con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas, que se extienden hasta 2030 y promueven el desarrollo sostenible en todo el mundo. Bosch apoya estos objetivos a través de sus productos y servicios, al ofrecer soluciones a los desafíos sociales y encontrar respuestas a las cuestiones ambientales y sociales. Regularmente se comparan las actividades de sostenibilidad del grupo con los 17 ODS, los siguientes son de especial relevancia para Bosch:

Fin del hambre (2) Vida sana y promoción del bienestar (ODS 3), Educación inclusiva, equitativa y de calidad (ODS 4), Igualdad entre géneros y empoderamiento de mujeres y niñas (ODS 5), Garantizar la disponibilidad de agua y su saneamiento (ODS 6), Acceso a una energía asequible, segura y sostenible (ODS 7), Promover el crecimiento económico sostenido y el trabajo decente para todos (ODS 8), Construir infraestructuras resilientes y fomentar la innovación (ODS 9), Lograr ciudades y comunidades sostenibles (ODS 11), Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles (ODS 12) y Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos (ODS 13). Siendo estos los principales, las diversas actividades de Bosch también respaldan aspectos de otros objetivos de la ONU.

Para respaldar su compromiso con la sostenibilidad, Bosch ha creado un modelo con su visión del objetivo Nuevas Dimensiones - Sostenibilidad 2025, que define temas clave: clima, energía, agua, urbanización, globalización y salud.



Clima

Desde 2020, el Grupo Bosch es climáticamente neutro. Las más de 400 localizaciones en todo el mundo ya no dejan huella de CO₂ con sus actividades (scopes 1 y 2). Alrededor de 2.000 proyectos recientemente lanzados alrededor del mundo y un equipo virtual de más de 1.000 empleados han ayudado a traducir el enfoque estratégico con cuatro pilares durante los últimos dos años en una acción climática efectiva que son:

Aumentar la eficiencia energética

Desde 2019, ya se han ahorrado más de 0,38 teravatios-hora (TWh) de energía gracias a medidas de eficiencia en unas 400 localizaciones de Bosch en todo el mundo, y esta cifra aumentará a 1,7 TWh en 2030.

El uso de energías renovables

Para 2030, Bosch tiene la intención de generar alrededor de 400 GWh de energía de fuentes renovables, principalmente de energía fotovoltaica (PV).

Expansión de la compra de electricidad verde

Para alcanzar la neutralidad de carbono lo más rápido posible, Bosch ha aumentado principalmente la proporción de energía verde usada. En Alemania, la empresa ha estado comprando exclusivamente electricidad verde con las correspondientes garantías de origen desde 2019. En todo el grupo, la proporción de electricidad verde era de alrededor del 83 por ciento a finales de 2020.

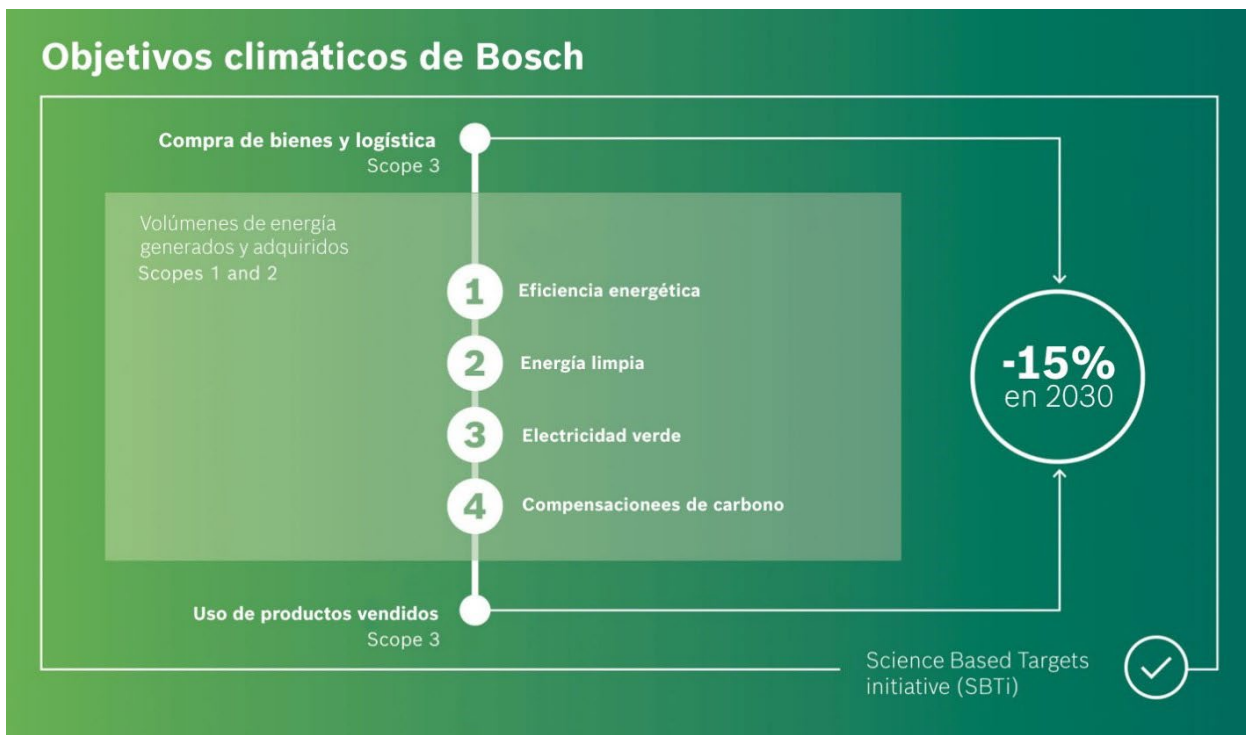
Compensar las inevitables emisiones de CO₂ con créditos de carbono

Para Bosch, las medidas para compensar las emisiones de CO₂ son solo una solución provisional para compensar las emisiones inevitables de los procesos de combustión. Además, cuando no hay suficiente electricidad verde disponible en un país, la empresa se basa en lo que se conoce como "créditos de carbono" procedentes de proyectos certificados según el Gold Standard o el

Verified Carbon Standard, que promueve tanto el desarrollo ecológico como el social. El espectro de actividades que cuentan con este apoyo es correspondientemente amplio. Abarca desde la reforestación de las selvas tropicales en América del Sur a la distribución de cocinas a las personas necesitadas en África, Asia y Sudamérica.

Para 2030 el Grupo Bosch se ha marcado un nuevo objetivo: el 15 por ciento de las emisiones indirectas se van a reducir, lo que corresponde a más de 60 millones de toneladas métricas de CO₂. Estas son emisiones que ocurren fuera de la esfera de influencia directa de Bosch, por ejemplo, en los proveedores, en logística, viajes de negocios o durante el uso del producto. Los expertos se refieren a esto como alcance 3. Los objetivos de acción climática han sido confirmados externamente por el Initiative Science Based Targets (SBTi), que proporciona una evaluación independiente de los objetivos de las empresas para reducir emisiones, basada en evidencias científicas. Bosch es el primer proveedor de automoción en sumarse a la iniciativa con un objetivo concreto.

En logística, la atención se centra en optimizar las adquisiciones, la puesta en común de envíos y, por último, pero no menos importante, evitar el transporte aéreo. Gran parte de las entregas destinadas a Bosch serán enviadas por mar en el futuro. Al mismo tiempo, los activistas climáticos internos esperan importantes efectos en relación a un impuesto interno al carbono en viajes de negocios, así como hacer que la flota de vehículos internos de Bosch sea respetuosa con el medio ambiente, lo que pronto también provocará cambios visibles. Sin embargo, el mayor potencial para reducir las emisiones de CO₂ está en la fase de uso del producto. Esto por sí solo representa alrededor del 90 por ciento de emisiones de scope 3.



Bosch Climate Solutions

La recientemente fundada empresa consultora perteneciente al Grupo Bosch, lleva apoyando desde finales de abril de 2020, a empresas en su camino para convertirse en compañías que desarrollen, fabriquen y operen de manera que se conserven los recursos y sean climáticamente

neutras. El equipo central de la puesta en marcha interna de Bosch asesora sobre la planificación, selección e implementación de soluciones desde perspectivas tanto ecológicas como económicas, y se basa en los conocimientos técnicos de más de 1.000 expertos climáticos en su red virtual, que han contribuido a la neutralidad de carbono de Bosch. Los consultores de Bosch toman un enfoque holístico coherente con el propio clima de las actividades de actuación de la empresa, que incluye medidas para aumentar la eficiencia energética, ampliar la oferta de energía renovables, adquirir más electricidad ecológica y compensar las inevitables emisiones de CO₂. Como cada empresa es diferente, la gama de servicios de consultoría se adapta siempre a las necesidades y requisitos específicos del cliente.

Energía

El hidrógeno puede asegurar el suministro de energía del futuro. Puede ser el elemento químico más liviano, es seguro, limpio y disponible en cantidades ilimitadas. El hidrógeno se puede producir fácilmente por electrólisis. Y si se utiliza electricidad de fuentes renovables en el proceso, el circuito se puede cerrar para una solución climáticamente neutra. Como si eso fuera poco, El hidrógeno también es relativamente fácil de almacenar y transportar, lo que le convierte en una de las más importantes fuentes de energía del futuro. Por ello, Bosch impulsa el desarrollo de tecnología de pilas de combustible de hidrógeno en diversas áreas de aplicación. Aunque la electromovilidad está ganando impulso con los vehículos a batería, está llegando a sus límites en el caso de camiones, debido al peso de las baterías utilizadas. Es en el transporte por carretera donde entran en juego las ventajas de la pila de combustible de hidrógeno: debido a la alta densidad energética del hidrógeno comprimido, unos buenos siete kilogramos son suficientes para que un camión de 40 toneladas métricas recorra 100 kilómetros. Una vez que el tanque esté vacío, el vehículo se puede repostar por medios convencionales en tan sólo unos minutos. Bosch está adquiriendo un amplio compromiso al respecto con el desarrollo en serie de las pilas para la optimización de la eficiencia del sistema propulsión. Por ejemplo, en el proyecto H2Haul, financiado por la UE, Bosch trabaja actualmente con otras empresas para poner en circulación una flota de 16 camiones con pila de combustible y probarlos sobre el terreno en cuatro lugares de Europa, incluida la correspondiente infraestructura de repostaje para permitir un rápido repostaje. Los resultados del proyecto deben estar disponibles para 2024, además, lo que funciona para camiones también podría impulsar en el futuro automóviles, trenes, barcos e incluso aviones.

Los expertos de Bosch también están trabajando en el futuro más allá del sector del transporte. Por ejemplo, en las pilas de combustible para aplicaciones estacionarias con SOFC (pila de combustible de óxido sólido). Estos sistemas escalables fabricados por Bosch deben utilizarse, entre otras cosas, como centrales eléctricas descentralizadas, que se necesitan en las ciudades, centros de datos y para operar estaciones de carga para vehículos. Las plantas SOFC están particularmente a prueba de futuro, ya que pueden funcionar con hidrógeno, biogás o gas natural. En comparación con el mix de la electricidad alemana, es posible reducir hasta un 40 por ciento en emisiones de CO₂, incluso si la tecnología funciona con gas natural. Si funciona con hidrógeno o gas verde, el sistema no produce emisiones adicionales de CO₂. Bosch también está aprovechando estas ventajas para su propia estrategia de acción climática. Las plantas piloto SOFC ya están probando y validando esta nueva tecnología en varias localizaciones alemanas. Una de las que está operando recientemente, desde julio de 2020, es el Bosch Training Center en Wernau.

Agua

Bosch ha identificado tres áreas principales de acción para la gestión intensificada del agua: mejora de procesos, recirculación y utilización del agua de lluvia. La monitorización mundial de extracción de agua y la recopilación de datos en una base de datos permite evaluaciones de la empresa nivel local. Además, los coordinadores de agua, junto con los responsables en la zona, están desplegados en las distintas áreas empresariales para asegurar que se identifique todo el potencial de ahorro local y llevarlo a cabo rápidamente. De esta forma, Bosch ha podido reducir la extracción de agua en regiones donde es escasa en un 23,1 por ciento desde 2017.

Los próximos objetivos son claros: se espera que alrededor de 50 proyectos que ya se han lanzado permitan ahorrar un total de 200.000 m³ de agua, equivalente a alrededor de 80 piscinas olímpicas. Bosch se ha comprometido a reducir su valor absoluto de extracción de agua en un 25 por ciento para 2025 respecto a 2017 en 59 localizaciones en regiones con escasez de agua. La iniciativa está respaldada por un volumen de inversión de diez millones de euros por año. Además de su apuesta por combatir la escasez de agua, Bosch también ha incluido la calidad del agua como criterio clave en sus "Nuevas dimensiones - Sostenibilidad 2025" como objetivo de sostenibilidad y prueba regularmente la calidad de las aguas residuales en sus localizaciones.

En cuanto a la purificación del agua, Bosch se centra en el desarrollo de nuevos dispositivos electroquímicos que son capaces de almacenar partículas cargadas positivamente como iones de sodio, calcio y magnesio, y pueden por lo tanto utilizarse para la purificación y ablandamiento del agua. La tecnología de desionización de Bosch se puede utilizar con la misma eficacia tanto para la agricultura como para las personas que viven en regiones con acceso insuficiente a agua fresca, así como para el tratamiento del agua en áreas residenciales e industriales. Otras posibles aplicaciones están en el pretratamiento de aguas residuales, en la producción de agua circulante en plantas de potencia y en la producción de agua de proceso o agua ultrapura en las industrias química, eléctrica o alimentaria. En particular, la tecnología se puede utilizar para descalcificación de agua para hogares en su conjunto o integrados en electrodomésticos individuales para extender su esperanza de vida y así reducir su huella ecológica.

Urbanización

La disponibilidad y distribución de recursos naturales, la prevención de desechos, la conservación de energía y una acción climática eficaz son algunos de los mayores desafíos de estos tiempos. El desarrollo sostenible de las sociedades parece difícilmente concebible sin una orientación coherente hacia los principios de una economía circular. Este es el objetivo del proyecto BlueMovement de BSH Hausgeräte GmbH, que obtuvo la distinción de Inspiring Circular Economy Solution, otorgada por el World Circular Economy Forum a finales de 2020. La idea es promover el uso de frigoríficos, lavadoras y secadoras ofreciendo atractivos términos y condiciones de alquiler, que incluyen su reparación. Al final del período de alquiler, los electrodomésticos se devuelven a Bosch para su reutilización o reciclaje. BlueMovement ya se ha probado con éxito en la práctica en los Países Bajos. Ahora la oferta también estará disponible para los clientes en Alemania, cerrando el círculo también allí.

BlueMovement no es un ejemplo aislado. Bosch ha estado comprometido con la economía de ciclo cerrado, o circular, durante más de 50 años. Sus actividades están cada vez más impregnadas en la cadena de suministro. Una y otra vez, con visión de futuro y de este modo creando proyectos a menudo sorprendentes. Uno de estos proyectos se lanzó en enero de 2019 en la planta de Campinas en Brasil y fue completado con éxito en octubre de 2020. El proyecto fue

ambicioso. Su objetivo era establecer un ciclo de producto sostenible para herramientas eléctricas, desde el desarrollo de producto hasta su disposición. La proporción de material reciclado en la mezcla de materiales se incrementó de 94 a 351 toneladas métricas: alrededor del 50% del plástico utilizado en herramientas y más del 70% de las cajas de herramientas ahora están hechos de material reciclado.

A finales de 2020, Bosch lanzó SmartGrow Life, un sistema totalmente automatizado de cultivo interior para hierbas, ensaladas y hierbas plántulas. Con este innovador y altamente sostenible producto, los clientes pueden cultivar 50 plantas diferentes en su propia casa con un sistema de cápsulas fácil de usar, sin necesidad de tierra para macetas. Todos los materiales utilizados están diseñados para la economía circular y cuentan con un diseño modular para que se puedan reutilizar, reprocesar o reciclar. Muchos de los elementos plásticos de SmartGrow Life están hechos de material reciclado para minimizar la huella en el medioambiente del producto a lo largo de su ciclo de vida.

Bosch inició también la investigación y el desarrollo en el segmento de tecnologías inteligentes para maquinaria agrícola en 2015. Su objetivo era proporcionar a los agricultores herramientas para aumentar la eficiencia y conservar los recursos. Desde 2018, dicha tecnología ya se emplea con éxito en el campo. Con esta base, Bosch lanzó un proyecto para el desarrollo soluciones digitales agrícolas en Curitiba, Brasil, junto con BASF, expertos en semillas y fertilizantes, en 2020. El proyecto conjunto se centra, principalmente, en la colocación de semillas y el uso de fertilizantes. Uno de los objetivos del acuerdo de cooperación es desarrollar aún más las soluciones existentes para obtener un sistema inteligente e integral para aplicaciones basadas en objetivos de fertilizantes y colocación inteligente de semillas. Con esta solución innovadora, en el futuro, los agricultores serán capaces de tomar automáticamente las condiciones locales como las medidas del campo, la calidad del suelo y la precipitación a cuenta en su trabajo. De esta forma, se minimizan los costes, aumentan sus rendimientos, y al mismo tiempo se protege el medio ambiente”.

Globalización

Como miembro fundador de Value Balancing Alliance, desde 2019, Bosch se ha comprometido con una evaluación integral de las actividades corporativas que también tienen en cuenta la ecología y las contribuciones de valor. 17 corporaciones internacionales se han propuesto desarrollar un modelo que permita la evaluación holística de la acción empresarial en toda la cadena de valor. Bosch es uno de los miembros fundadores. Socios de cooperación que representan a la comunidad científica incluyen las universidades de Harvard, Oxford y Hamburgo. Además, la auditoría de los "cuatro grandes" y firmas de servicios de asesoría están apoyando el proyecto. A nivel político, la iniciativa cuenta con el apoyo de la Unión Europea. El objetivo común de esta alianza es medir y presentar en empresas de base comparable sus contribuciones de valor positivo y sus impactos negativos sobre el medio ambiente y la sociedad. De esta manera se incorporará el compromiso social y ecológico no solo en las decisiones corporativas, sino también en los informes, lo que permite una evaluación holística de las empresas, conforme a un estándar global uniforme. Ya se está trabajando en poner un valor monetario a las contribuciones individuales, tanto positivas como negativas, y así hacerlas compatibles con la contabilidad actual.

Fundado en 2011, Bosch Community Fund centra su trabajo en mejorar las vidas de las personas a través de un compromiso a largo plazo con una educación sólida y, por lo tanto, también apoyando a las comunidades locales. Es una de un total de seis instituciones benéficas fundadas por varias empresas regionales de Bosch. Además, el Fondo también se involucra en

emergencias agudas. Por ejemplo, el Fondo proporcionó a la organización Feeding América una suma de 100.000 dólares estadounidenses para amortiguar las repercusiones de la pandemia de COVID-19. Esta contribución permitió a los bancos de alimentos de las comunidades en las localizaciones de Bosch en Estados Unidos poder seguir proporcionando comidas gratis a los necesitados.

Primavera es hoy una iniciativa mundial que tuvo su origen en 1990, cuando diez empleados de Bosch decidieron unir fuerzas para ayudar a niños de barrios marginales urbanos en las cercanías de las localizaciones de Bosch en Brasil. Hoy, la asociación Primavera tiene aproximadamente 1.500 miembros, y lleva a cabo unos 50 proyectos de ayuda en 16 países. En la actualidad, apoya a unos 8.000 niños y jóvenes en todo el mundo.

A principios de 2020, prácticamente no había mascarillas quirúrgicas disponibles en muchas partes del mundo. Bosch decidió rápidamente que necesitaba fabricarlas por sí mismo, según los estándares médicos, para eliminar este cuello de botella. Mientras transcurría el tiempo necesario para poner en funcionamiento la producción automatizada de mascarillas, un equipo en la sede de Feuerbach desarrolló un sistema de producción manual en tres semanas. A finales de 2020, Bosch donó el sistema a una empresa sin ánimo de lucro que promueve la inclusión de personas con discapacidades graves, utilizando ahora la tecnología de Bosch para producir mascarillas para uso interno.

Al brote masivo de Covid-19 en China, el Bosch China Charity Center (BCCC) respondió aportando unos beneficios a corto plazo, tanto en efectivo como en otras aportaciones por un valor total de más de un millón de euros al comienzo de 2020. También Bosch proporcionó urgentemente las herramientas necesarias para la construcción del improvisado hospital en Wuhan. Se enviaron unas 700 unidades de purificación de aire a hospitales y unas 500 lavadoras, secadoras, y lavavajillas para la esterilización de ropa y cubiertos, que fueron entregados inmediatamente a los hospitales.

Salud

La salud primero: desde el principio, esta idea fundamental ha estado detrás de todas las medidas que Bosch ha tomado para proteger a sus empleados desde el inicio de la pandemia de coronavirus. Estaba claro que las medidas de protección integral debían desarrollarse e implementarse rápidamente. El CCMT (Corporate Crisis Management Team), es un equipo que se reúne siempre que sea necesario para evitar daños a los empleados y a la empresa. Siete grupos de trabajo trabajaron en equipo sobre paquetes individuales de tareas, que también constituyeron los campos más importantes de acción en el curso de la crisis: desde el concepto de protección para los empleados a la contratación mundial y a la distribución de mascarillas y desinfectantes, hasta la gestión de la extensa cadena de suministro y el reinicio de la red de producción. El grupo de gestión de crisis fue complementado y apoyado por especialistas experimentados de prácticamente todas las unidades operativas de la empresa, mientras que un equipo de soporte aseguró la eficiencia de los procesos y organización de la CCMT.

A nivel internacional, la CCMT trabajó en estrecha colaboración con los equipos de crisis de 62 países y los equipos de crisis de más de 400 localizaciones en todo el mundo. Este enfoque abordó las diferentes respuestas que se necesitaban, dadas las diferencias en la forma en que el virus estaba afectando individualmente a los países. En la primera fase de la pandemia, Bosch tuvo que cerrar temporalmente o al menos severamente reducir la producción en casi 100 localizaciones en todo el mundo. La gestión de la cadena de suministro, en particular, se enfrentó a importantes desafíos en los primeros meses de la crisis. Día a día, la CCMT y los equipos de

crisis de las unidades de negocio tuvieron que inspeccionar toda la cadena de suministro, examinar críticamente capacidades de entrega y proponer soluciones rápidas para posibles cuellos de botella. Durante este período, Bosch brindó su apoyo a cerca de 15.000 proveedores y 730 plantas de clientes. Otro gran desafío en los primeros meses fue la adquisición del equipo de protección personal necesario, mascarillas especialmente adecuadas para cubrir la boca y la nariz. Tan pronto como el departamento de investigación y desarrollo confirmó que era posible fabricarlas, ocho semanas después, la primera línea de producción automatizada de mascarillas se puso en funcionamiento en Feuerbach. Le siguieron otras cuatro líneas de producción en varios lugares llegando a producir más de 1,9 millones de mascarillas cada semana, según los estándares médicos y con el CCMT asegurándose de que se distribuyeran según fuera necesario. Además, ya se han utilizado más de 5.000 litros de desinfectante producido por Bosch para la propia compañía. Al mismo tiempo, con muy poca antelación, a unos 150.000 empleados se les brindó la opción de trabajar desde casa y colaborar en equipos virtuales. Como consecuencia, el número de reuniones diarias por Skype aumentó a aproximadamente a 500.000. Algunos de los métodos de trabajo introducidos en ese momento han sido desde entonces ha sido reconocidos como una buena práctica.

El equipo CCMT definió medidas de protección para alrededor de 280 plantas y se aseguró de que se aplicaran correctamente. En todo el grupo la línea directa de Covid-19 se ocupó de más de 5.000 consultas. En general, la comunicación ha demostrado ser un factor determinante del éxito. Solo el portal de viajes, que dio apoyo a todas las gestiones de viaje en todo el mundo, fue visitado más de 600.000 veces por los empleados. A finales de julio de 2020, después de 189 días de pandemia y con niveles de infección en la mayoría de los países que se han hundido, el grupo de gestión de crisis fue convocado, por el momento, por última vez.

Para Bosch, implementar sus propios conocimientos para contener la pandemia pasó de ser una ambición a un hecho: después de sólo seis semanas de desarrollo, Bosch lanzó una rápida prueba para su dispositivo de análisis Vivalytic, a finales de marzo. Como un múltiple test, simultáneamente comprobaba muestras del virus SARS-CoV-2 y otras nueve enfermedades respiratorias en tan solo dos horas y media. A finales de septiembre, le siguió un nuevo test aún más rápido, diseñado exclusivamente para SARS-CoV-2, proporcionando un resultado fiable en 39 minutos.

Empleados

Los empleados de Bosch comparten una cultura corporativa única, 'We are Bosch': justa, diversa y respetosa. De esta forma, todos tienen un alto nivel de satisfacción y cuentan con oportunidades dentro de un marco favorable para desarrollar su potencial individual, tal como demuestran las sucesivas encuestas internas sobre clima laboral. La misión "We are Bosch", combina los valores, las fortalezas y la estrategia de la compañía. Bosch está reconocido como un buen empleador según acreditan algunos premios recibidos. Bosch está comprometido con la formación continua de sus empleados a través de cursos tanto presenciales como online.

A comienzos de 2021, Bosch lanzó una nueva emisión de su política de protección laboral y medioambiental. En la nueva emisión no hay cambios en cuanto a su espíritu o contenido, únicamente se matiza el concepto de "consulta y participación de los trabajadores", dentro del apartado de responsabilidad. De este modo se adapta a la terminología de ISO 45001 y deja patente que el logro en seguridad y salud de la organización es un trabajo en equipo, en el que, tal y como se establece en la legislación española, la responsabilidad, colaboración y la integración activa de todos y cada uno de los empleados es una pieza clave.

En la nueva emisión no hay cambios en cuanto a su espíritu o contenido, únicamente se matiza el concepto de “consulta y participación de los trabajadores”, dentro del apartado de responsabilidad.

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 2021 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 conducción: dirigido a comerciales
- 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.
- Fisioterapia en el puesto de trabajo: Dirigida a trabajadores de RBES en puestos de trabajo con riesgo ergonómico

Compromiso social

Bosch forma parte del Reto E3 junto a más de 35 organizaciones. Reto E3 es una alianza de empresas comprometidas con reducir el abandono educativo temprano y mejorar la empleabilidad de los jóvenes en situación de vulnerabilidad. El compromiso adquirido es el de poner en valor el talento de sus empleados para acompañar y motivar a los jóvenes de hoy para convertirlos en los profesionales del futuro. Esta iniciativa está impulsada por la Fundación Exit, cuya misión es reducir el abandono educativo temprano de jóvenes a través de proyectos formativos innovadores que aporten valor añadido a las empresas, potencien el trabajo en red y promuevan la inserción laboral.

Con una tasa de desempleo persistentemente alta de más del 40 por ciento entre la población de 15 a 24 años, la integración en el mercado laboral en España no solo es importante para los individuos, sino también crucial para el futuro del país entero. Es por eso 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 tres años, el programa de Bosch "Construye tu Futuro" ha reunido proyectos adecuados para promover las perspectivas de carrera de los jóvenes. Desde 2016, el programa ha involucrado a cerca de 6.000 estudiantes.

Un año más el Grupo Bosch en España, en colaboración con la Fundación Bertelsmann, convocó una nueva edición de los premios “Innovación para la Orientación Profesional”. El objetivo de estos premios es servir de catalizadores para potenciar y acelerar la innovación en el terreno de la orientación por parte de los centros educativos, fundaciones y organizaciones sin ánimo de lucro. En junio 2021, tuvo lugar el evento de entrega de premios de su tercera edición. En su calidad de

miembro de la ‘Alianza para la Formación Profesional Dual’, Bosch contribuye a promover este tipo de formación entre los jóvenes españoles.

Los empleados de Bosch asumen igualmente su responsabilidad y participan como voluntarios en el Proyecto Coach, dirigido por la fundación EXIT. A través de esta iniciativa, un total de 3.400 jóvenes ya han tenido la oportunidad de echar un vistazo entre bastidores en las empresas participantes, permitiéndoles obtener sus propias impresiones de una empresa, sobre las personas que trabajan allí y sus trabajos, así como la inspiración para su propio desarrollo profesional. Bosch está persiguiendo un objetivo similar con la continuación del proyecto Reto Bosch. Aquí, también, el objetivo es apoyar a los jóvenes, principalmente estudiantes de escuelas profesionales, en su desarrollo y mostrarles oportunidades de carreras para el futuro. Varios equipos de proyectos interdisciplinarios se enfocan sobre temas como la fabricación conectada o el desarrollo de los sistemas de riego inteligentes. En la edición más reciente del proyecto, 37 escolares participaron y recibieron apoyo de Bosch en forma de becas.

En el ámbito de la educación y por segundo 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.

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. En concreto, Bosch España sigue apoyando con su patrocinio al equipo UPM Racing, compuesto por 70 estudiantes pertenecientes a los últimos cursos de las diferentes escuelas de la Universidad Politécnica de Madrid.

También las divisiones comerciales de Bosch en España contribuyen con diversas iniciativas al desarrollo sostenible a través de su compromiso social: en marzo, la división Bosch Automotive Aftermarket, a través de su programa de remanufactura Bosch eXchange para motores de arranque y alternadores, colaboró en la reforestación de una zona degradada de Llanes, Asturias, mediante la plantación de 100 árboles autóctonos. Con esta acción, la división contribuyó de una doble manera a la protección medio ambiental y la reducción de emisiones de carbono ya que los árboles absorben dióxido de carbono de la atmósfera y la remanufactura requiere menos material y energía que la producción de piezas nuevas.

Por su parte, la división de Termotecnia, a través de su marca Junkers reforestó 1,71 hectáreas como resultado de su campaña “Elegir Junkers es elegir cuidar el medio ambiente”. De la mano de LandLifeCompany, compañía de reforestación que usa la tecnología para plantar árboles a gran escala, Bosch ha contribuido a la reforestación de un terreno degradado situado en Pancorbo, Burgos, para así ayudar en la reducción de emisiones de CO₂, gracias a la restauración forestal. La mecánica de la campaña fue la siguiente: por la compra de cada caldera mural de condensación de la gama Cerapur, la marca plantaría un árbol en una zona deforestada de España. De esta forma, en las 1,71 hectáreas reforestadas se encuentran ya plantadas 19 especies autóctonas.

En junio, Bosch España puso en marcha una iniciativa local, basada en la campaña central “Green Heroes”, que tiene como objetivo dar a conocer e incentivar las acciones de sus empleados en el ámbito de la sostenibilidad. Con el nombre de “Protagonista Sostenible”, esta iniciativa invitaba a la participación a cualquier empleado de Bosch España, que podía sumarse a ella enviando una foto o un vídeo en el que se viera reflejada la acción llevada a cabo por el empleado para hacer más sostenible el planeta tierra.

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

Formación continua para empleados:

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

6.2 Gestión de proveedores

Para el desarrollo de su actividad, el Grupo Bosch cuenta con una red de aprox. 23.100 proveedores (proveedores Top-Parent con volumen anual superior a 10.000 EUR) con un volumen de compra de 34.00 millones de euros (cifras 2021). 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.

Bosch Supply Chain Management: Purchasing & Logistics Supply Chain Excellence



10 GSC 12021-94-27

© Robert Bosch GmbH 2019. All rights reserved, also regarding any disposal, exploitation, reproduction, editing, distribution, as well as in the event of applications for industrial property rights.

* Science Based Target initiative



Basado en las directrices de la compañía se aseguran actividades de gestión de riesgos y sostenibilidad en relación con la cadena de suministro. El marco de gestión de riesgos así como la gestión de crisis están recogidos en una directriz central que es revisada y actualizada regularmente. Los aspectos relativos a sostenibilidad se integran en la gestión de la cadena de suministro usando un proceso de 3 fases (ver

13 | Responsible supply chain management at Bosch



En el proceso de selección y homologación, el cual es desarrollado por parte del Grupo Bosch, y es a su vez asumido por RBIB, se definen requisitos de Compliance y responsabilidad que deben observar y cumplir todos los proveedores, que están recogidos en diferentes documentos:

Condiciones de compra ([Condiciones de Compra](#)), Código de Conducta Empresarial para Socios de Negocio (aceptado de forma pasiva y referenciado en las Condiciones de Compra como elemento contractual), acuerdo de aseguramiento de la calidad (QAA), así como los aspectos relativos a seguridad en el trabajo y protección medioambiental, especialmente relevante para las contratas.

Durante la relación contractual con los proveedores, éstos son evaluados regularmente de acuerdo con criterios de precio, logística y calidad. Los proveedores son clasificados de acuerdo con su desempeño para establecer una red de proveedores preferentes. Así mismo, se realizan auditorías que contribuyen al proceso de calidad preventiva.

En relación a la valoración regular de nuestros proveedores en material de Responsabilidad social corporativa, se han definido dos métodos de verificación on-site: CRS Quick-Scan y CSR drill-deep más completo y detallado.

Bosch Supply Chain Management: Purchasing & Logistics Sustainability (1)



Compliance with CSR-standards is mandatory for all of our suppliers.

12 GISC 12021-99-27

© Robert Bosch GmbH 2021. All rights reserved, also regarding any disposal, exploitation, reproduction, editing, distribution, as well as in the event of applications for industrial property rights.



Desde su inicio en 2011 Bosch ha llevado a cabo más de 1150 evaluaciones a proveedores en materia de RSC.

Al igual que el año anterior la pandemia mundial ha influenciado el proceso de evaluaciones (Drill Deep assessments). A pesar de ello, Bosch ha llevado a cabo durante el año 2021 alrededor de 60 evaluaciones en proveedores. En 2 casos las desviaciones detectadas durante la evaluación no fueron corregidas por lo que Bosch finalizó la relación contractual con esos proveedores.

Asimismo, se realizaron más de 1400 CSR Quick-scans. A final de 2021 unos 15 Proveedores debían implementar aún medias y por ejemplo mejorar los sistemas de protección del medio ambiente o de seguridad en el trabajo.

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 diagnosis 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 es de aplicación 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 a 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 las partes interesadas.

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.

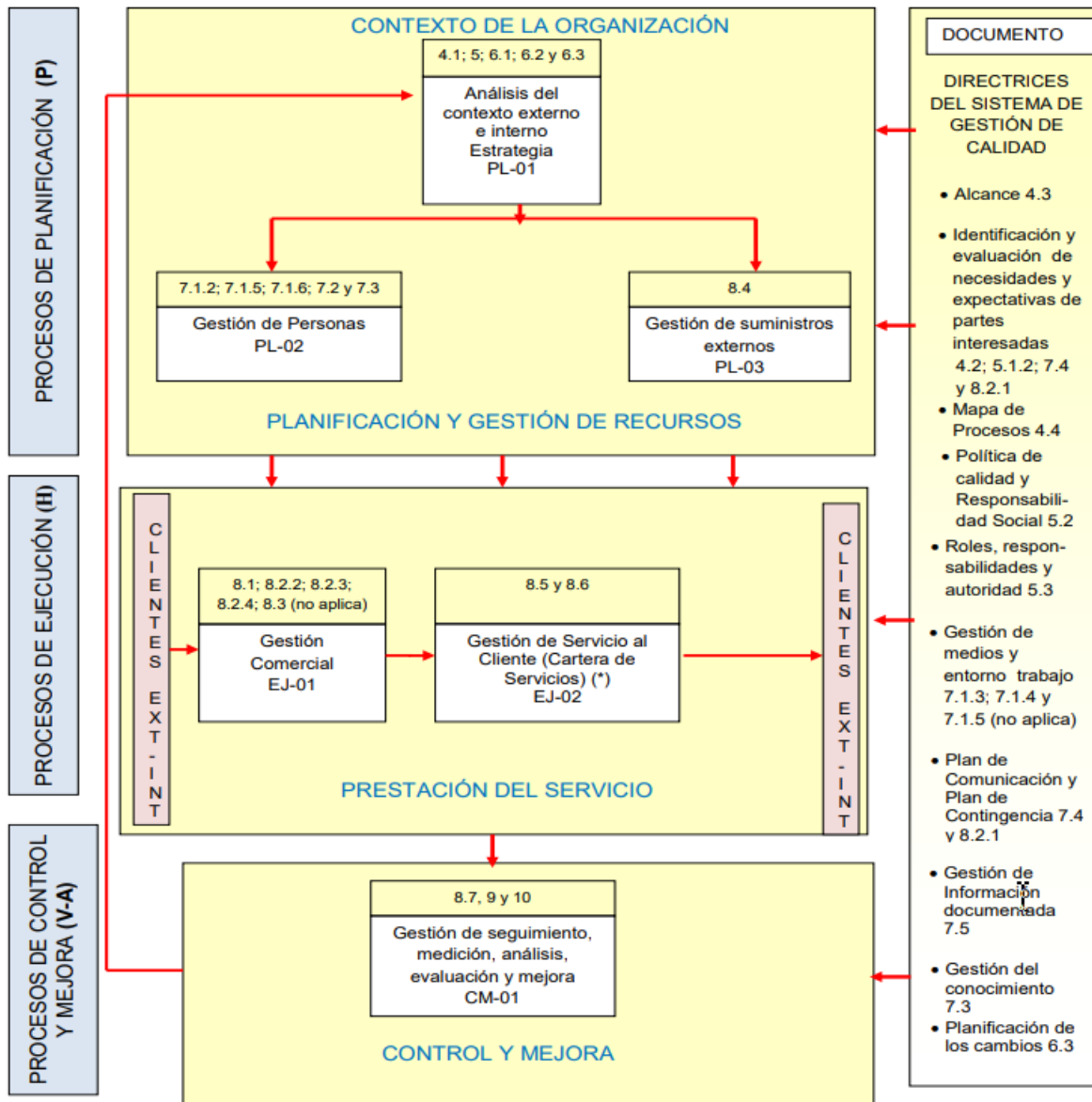
PARTES INTERESADAS	NECESIDADES Y EXPECTATIVAS	EVIDENCIAS DE CUMPLIMIENTO REVISIÓN ANUAL
Grupo Bosch	- Rentabilidad mínima según estrategia	Resultados económicos con respecto a objetivos
Clientes	- Cumplimiento de requisitos técnicos, de servicio, precio acordado, flexibilidad y respuesta ágil.	Satisfacción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



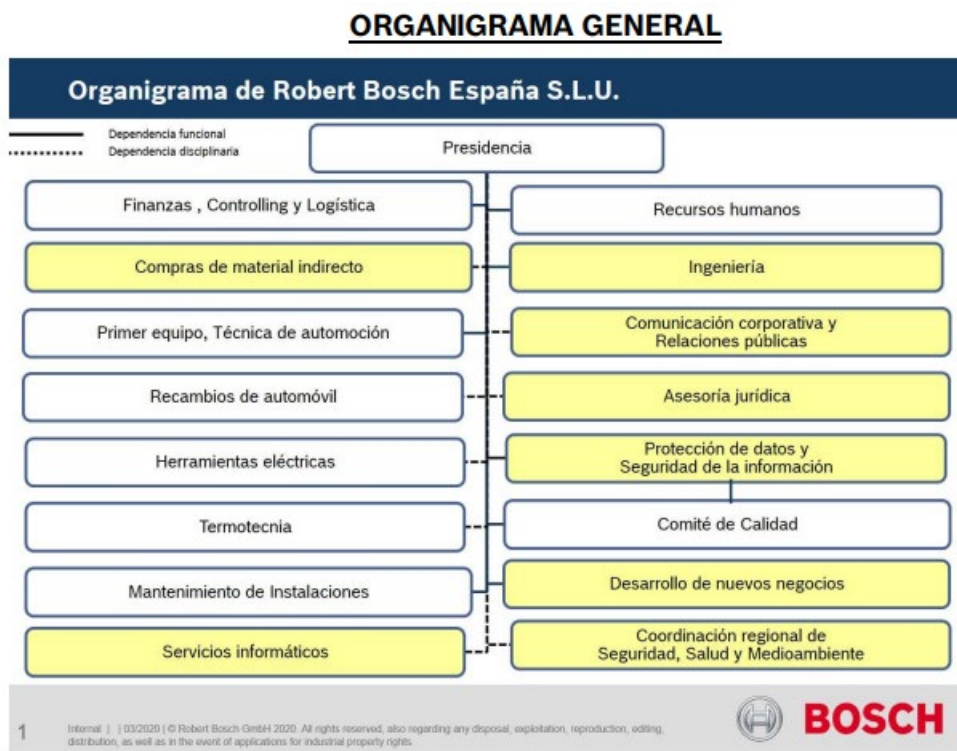
Estos principios son:

- ▶ **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 conjuntamente con los responsables de las diferentes áreas proveen las necesidades actuales y futuras (por ejemplo: por incremento de volumen de ventas, por venta de nuevas líneas de producto, por requerimientos del mercado) relativas a:

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

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

Entorno de trabajo

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

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

Plan de Contingencia

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

6.3.6 Gestión de la información documentada

Documentos

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

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 los mismos.

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.

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>
---	---	---	----------------	-----------------------	-------------------------

6.3.08 Gestión de reclamaciones de cliente

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

6.4 Subvenciones e información fiscal

6.4.1 Subvenciones

Subvenciones reembolsables y no reembolsables recibidas durante el 2021 han sido:

IDI-20190073:

Reembolsables: 132.084,53 €

No Reembolsables: 56.607,65 €

EUROPEAN DYNAMIC:

No Rembolsables: 116.173,90 €

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 2021, después de aplicación de deducciones ha sido de 4.722.482,78 euros (2.355.695,8740.19 euros en 2020 - Más detalle en el apartado 18 de las CCAA).

6.4.3. Beneficios obtenidos

El resultado obtenido antes de impuestos del ejercicio 2021 asciende a 13.190.527,70 euros de beneficio, mientras que en 2020 ascendió 83.268.851,03, 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.15) -Empleo (pág. 29) -Derechos Humanos (pág. 41) -Lucha contra la corrupción y el soborno (pág. 43) -Sociedad (pág. 47)	
Riesgos a cp, mp y lp	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y * cómo el grupo gestiona dichos riesgos, * explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. * Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	-	Robert Bosch España	102-15		-Riesgos a corto, medio y largo plazo (pág. 15) -Medio ambiente (pág. 15) -Derechos Humanos (pág. 41) - Lucha contra la corrupción y el soborno (pág. 43) - Sociedad (pag 47)	
KPIs	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. 15)	

ÁMBITOS	Contenidos	Asunto material (Sí/No)	Alcance / Perímetro	Estándares relacionados	GRI	Página Apartado donde informa / se	Comentarios adicionales	
Cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo							
	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional;	Sí	Robert Bosch España	103 Enfoque de gestión de Empleo		Empleo (pag.29-30)		
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo,	Sí		102-8		Empleo (pag.30)		
	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.31-34)		
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;	Sí		401-1		Empleo (pag.31-34)		
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad,	Sí		103 Enfoque de gestión de Diversidad e igualdad de oportunidades	405-2	Empleo (pag.34-36)		
	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.37)		
	Empleados con discapacidad.	Sí		405-1		Empleo (pag.37)		
	Organización del trabajo							
	Organización del tiempo de trabajo	Sí		Robert Bosch España	103 Enfoque de gestión de Empleo		Empleo (pag.37)	
	Número de horas de absentismo	Sí	403-2			Empleo (pag.37)		
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	Sí	103 Enfoque de gestión de Empleo			Empleo (pag.37)		
	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.38)		
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	Sí		403-2 / 403-3		Empleo (pag.38)		
	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.39)		
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país;	Sí		102-41		Empleo (pag.39)		
	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	Sí		403-1		Empleo (pag.39)		
Formación								

Las políticas implementadas en el campo de la formación;	Sí	Robert Bosch España	103 Enfoque de gestión de Formación y enseñanza	Empleo (pag.40)	
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Sí	Robert Bosch España	404-1	Empleo (pag.40)	
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.41)	
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.41)	
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		Empleo (pag.41)	
La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	Sí			Empleo (pag.41)	

ÁMBITOS	Contenidos	Asunto material (Sí/No)	Alcance / Perímetro	Estándares relacionados	GRI	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		Derechos Humanos (pag.41-43)	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 2021 no ha habido ninguna demanda de vulneración de derechos humanos ni fundamentales a dicha sociedad.
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos;	Sí		406-1		Derechos Humanos (pág. 41-43)	
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva;	Sí		407-1		Derechos Humanos (pág. 41-43)	
	La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación;	Sí		103 Enfoque de gestión de No discriminación		Derechos Humanos (pág. 41-43)	
	La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;	Sí		406-1		Derechos Humanos (pág. 41-43)	
	La abolición efectiva del trabajo infantil.	Sí		409-1		Derechos Humanos (pág. 41-43)	
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno;	Sí	Robert Bosch España	103 Enfoque de gestión de Anticorrupción		Lucha contra la corrupción y el soborno (pág. 43-47)	
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales,	Sí		102-16 / 102-17		Lucha contra la corrupción y el	

					soborno (pág. 43-47)		
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	Sí	Robert Bosch España	413-1	Lucha contra la corrupción y el soborno (pág. 43-47)		
Sociedad	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible						
	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local;	Sí	Robert Bosch España	103 Enfoque de gestión de Comunidades locales e Impactos económicos indirectos 203-1 / 413-1	Sociedad (pág. 47-52)		
	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio;	Sí			Sociedad (pág. 47-52)		
	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;	Sí			102-43	Sociedad (pág. 47-52)	
	Las acciones de asociación o patrocinio.	Sí			102-12 / 102-13	Sociedad (pág. 47-52)	
	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. 52-53)		
	Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas.	Sí			Sociedad (pág. 52-53)		
	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 etiquetado y del cliente	Sociedad (pág. 53-56)		
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	Sí	Sociedad (pág. 53-56)			Durante el 2021 no ha habido quejas o reclamaciones de consumidores		
Información fiscal							
Beneficios obtenidos país por país Impuestos sobre beneficios pagados	Sí	Robert Bosch España	103 Enfoque de gestión de Desempeño económico	Sociedad (pág. 56-57)			
Subvenciones públicas recibidas	Sí	Robert Bosch España	201-4	Sociedad (pág. 56)			