

Kompetenzmodell:

Basis für alle Mitarbeiterentwicklungsprozesse

Competence Model:

Basis for all Associate Development Processes

12

Mitarbeitergespräch (GPD): Gespräch über Zielvereinbarung, Weiterentwicklung und Feedback

Goal & Performance

Dialogue (GPD): Dialogue on goal setting, career development

and feedback

14

Mitarbeiterentwicklungsgespräch (CDD): Gespräch über berufliche und persönliche

Career & Development Dialogue (CDD): Dialogue on profes-

Weiterentwicklung

sional and personal development

16

Kompetenzmanagement (CptM): Entwicklung von Fach- und Methodenkompetenzen

Competence Management (CptM):

Development of professional and methodological competencies

18

Mitarbeiterentwicklungsdurch-

sprache (TAR): Potentialeinschätzung der Mitarbeiter

Talent & Associate Review (TAR): Evaluation of associate potential 20

Überblick:

Mitarbeiterentwicklungsprozesse bei Bosch

Overview:

Associate Development Processes at Bosch

22

Laufbahnen:

Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung

Career Paths:

Options for Career Advancement

24

Talent Pool:

Förderung von Talenten für Fach- und Führungsaufgaben

Talent Pool:

Advancement of Talents for specialist and leadership positions

28

Förderge-

spräch (CAD): Gespräch zu Entwicklungszielen und Maßnahmen im Talent Pool

Career Advancement Discussion (CAD):

Discussion on development goals and activities in the Talent Pool

30

Talent Pool: Aktivitäten

Talent Pool: **Activities**

32

Karrierebausteine:

Voraussetzungen für die Führungslaufbahn

Career Elements:

Requirements for the Leadership Career Path

34

HR Global:

Unser IT-Tool für HR-Prozesse

HR Global:

Our IT tool for HR processes

36

Diversity:

Vielfalt ist unser Vorteil

Diversity:

Diversity is our Advantage

Mitarbeitentwicklung geht uns alle an

Für unseren Erfolg brauchen wir diverse Teams, die unsere Kreativität und Innovationskraft stärken. Daher fördern wir Mitarbeiter/innen unabhängig von z.B. Alter, Geschlecht oder Herkunft in allen Funktionen, auf allen Ebenen und in allen Ländern innerhalb der Bosch-Gruppe.

Unsere globalen Instrumente und Prozesse der Mitarbeiterentwicklung ermöglichen es uns, die Kompetenzen unserer Mitarbeiter/innen zu erhalten und auszubauen, um heutige und zukünftige Aufgaben zu meistern.

In "Ihrem Karrierefahrplan" erhalten Sie einen Überblick über diese Instrumente. Sie bieten Ihnen die Möglichkeit, über Ihre weitere Entwicklung mit Ihren Vorgesetzten und Ihrem HR Business Partner zu sprechen. Bei der Mitarbeiterentwicklung ist die Initiative von allen gefragt!

Weiterführende Informationen

Im zentralen Wissensportal MyHR finden Sie detailliertere Informationen zu den Themen Mitarbeiterentwicklung, Diversity und den einzelnen Prozessen.

In einzelnen Ländern stehen Ihnen ggf. ergänzende Instrumente zur Verfügung, zugeschnitten auf die jeweiligen Rahmenbedingungen. Für Informationen dazu wenden Sie sich bitte an Ihren HR Business Partner vor Ort.

Das Onlineportal MyHR ist eine Informationsplattform für Bosch-Mitarbeiter/innen. Weitere Informationen finden Sie auch unter www.bosch.com/career.

Associate Development concerns us all

To be successful we need diverse teams, which enhance our creativity and innovation capability. We therefore support all associates irrespective of factors such as of age, gender or ethnicity in all functions, at all levels and in all countries within the Bosch Group.

Our global tools and processes for Associate Development enable us to identify and develop the competencies of our associates in order to manage current and future business challenges.

You can find an overview of these tools in "Roadmap for your career". They provide you with the opportunity to discuss your future development with your line manager and your HR Business Partner. Associate Development requires initiative from us all.

Further information

Detailed information on Associate Development, diversity and the individual development processes can be found in the MyHR central knowledge portal.

In individual countries additional tools tailored to the specific environment may be available to you. For information on these please contact your HR Business Partner.

The MyHR online portal is an information platform for Bosch associates. For further information, visit www.bosch.com/career.



9

Es ist Ihr Wissen, Ihr Engagement und Ihre Erfahrung, liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, mit denen Sie Technik fürs Leben gestalten und unsere Kunden begeistern.

Sie legen damit den Grundstein für unseren Unternehmenserfolg. Zu Ihrer persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung bieten wir unterschiedliche Instrumente, die Sie auf Ihrem Weg bei Bosch begleiten und unterstützen.

Wir legen großen Wert darauf, den Bedarf an qualifizierten Fach- und Führungskräften aus den eigenen Reihen zu decken. Die zielgerichtete Entwicklung und Förderung Ihrer Stärken für heutige und künftige Aufgaben ist deshalb ein wesentlicher Aspekt der Mitarbeiterentwicklung.

Gestalten Sie Ihren persönlichen Karrierefahrplan. Nutzen Sie die vielfältigen Möglichkeiten bei Bosch.

lhr

Christoph Kübel

It is your expertise, commitment, and experience, valued associates, which makes our technology "Invented for life" and sparks enthusiasm in our customer.

In this way, you lay the foundations for our company's success. To help you develop personally and professionally, we provide a range of tools to guide and support you in your Bosch career.

A company like ours needs qualified specialists and executives. Wherever possible, we want to cover this demand from within our own ranks. This makes the purposeful development and cultivation of your strengths for current and future activities an essential aspect of Associate Development.

Create your own personal career roadmap. Take advantage of the multiple opportunities that Bosch has to offer.

Sincerely

Christoph Kübel

Canslopa Li Cae

Das Kompetenzmodell

Das Bosch Kompetenzmodell basiert auf unserem Leitbild "We are Bosch" und ist die Basis für unseren gesamten Auswahl- und Mitarbeiterentwicklungsprozess. Es ist die Grundlage für Einstellungen, Mitarbeitergespräche, Potentialbeurteilungen und Förderprogramme.

Unter "Kompetenzen" verstehen wir Eigenschaften, Fähigkeiten und Verhaltensweisen, die für eine erfolgreiche Bewältigung derzeitiger und zukünftiger Aufgaben entscheidend sind.

Das Kompetenzmodell besteht aus vier Kompetenzfeldern, denen jeweils zwei Kompetenzen zugeordnet sind:

- ► Unternehmerkompetenz (Ergebnisorientierung, Zukunftsorientierung)
- ▶ Führungskompetenz (Mich selbst führen, Andere führen)
- ▶ Sozialkompetenz (Kooperation, Kommunikation)
- ► Fach-/Methodenkompetenz (Erfahrungsbreite, Tiefe des Wissens)



Competence Model

The Bosch Competence Model is based on our mission statement "We are Bosch" and it is the basis for our complete recruiting and Associate Development Processes. It is the foundation for new hires, performance reviews, evaluation of potential and advancement to the Talent Pool.

For us "competencies" are the characteristics, skills and conduct, which are essential for the successful mastery of current and future tasks.

The Competence Model consists of four areas of competence, which consist of two competencies each:

- ► Entrepreneurial Competence (Result Orientation, Future Orientation)
- ► Leadership Competence (Leading My Self, Leading Others)
- ▶ Interpersonal Competence (Cooperation, Communication)
- ► Professional Competence (Breadth of Experience, Depth of Knowledge)



Das Mitarbeitergespräch GPD



Das GPD ist ein vertrauensvolles, persönliches Gespräch zwischen Mitarbeiter/in und Zielevorgesetztem. Es findet verbindlich einmal im Jahr statt und ergänzt Ihre kontinuierliche partner-

schaftliche Kommunikation im beruflichen Alltag.

Das GPD wird durch Ihre/n Vorgesetzte/n initiiert. Gemeinsam erörtern Sie Ihre Zielerreichung, -vereinbarung und Ihre individuelle Weiterentwicklung. Ihr/e Vorgesetzte/r gibt Ihnen Feedback zu Ihren Leistungen, Stärken sowie Steigerungsmöglichkeiten und informiert Sie über das Ergebnis des CptM-Prozesses.

Die vereinbarten Ziele, Maßnahmen und Absprachen im GPD dienen als eine Art "Fahrplan" für das kommende Jahr.

Ihre Rolle als Mitarbeiter/in

- ▶ Bereiten Sie sich gut auf das Gespräch vor.
- Beteiligen Sie sich aktiv am Gespräch, äußern Sie Ideen, bringen Sie Wünsche und Vorstellungen über Ihre persönliche Entwicklung ein, fordern und geben Sie Feedback.
- ► Setzen Sie die vereinbarten Maßnahmen um und leiten Sie die entsprechenden Schritte ein.

Ihre Rolle als Führungskraft

- ▶ Bereiten Sie das Gespräch gut vor. Sie müssen die Aufgaben, Leistungen, die fachlichen Kompetenzen und das Potential Ihrer Mitarbeiter/innen kennen und einschätzen können.
- ▶ Stellen Sie die Ziele deutlich und begründet dar.
- ▶ Geben Sie Ihrer/m Mitarbeiter/in umfassendes Feedback zu ihren/seinen Leistungen, Stärken, Potentialen und Erfolgen im vergangenen Jahr.
- ► Nutzen Sie das GPD auch, um Grundsatzthemen (z.B. Compliance, Diversity) anzusprechen.

Goal & Performance Dialogue GPD



The GPD is a one-on-one dialogue conducted in an atmosphere of trust between associate and target manager. It is mandatory that associate and manager hold the dialogue at least once per year.

In addition to the annual GPD, there should be regular communication beetween associate and manager on day-to-day tasks.

Your manager initiates the GPD. Together, you discuss priorities, personal and department goals and your career development for the upcoming year. Your manager also gives you feedback on your performance, your strengths and your development opportunities. You also discuss the CptM results as a part of your GPD.

The agreed upon goals, measures, and commitments documented within your GPD serve as a roadmap for the upcoming year.

Your role as an associate

- ▶ Prepare well for the discussion.
- ▶ Actively participate in the discussion, by expressing ideas, and introducing requests and ideas relating to your personal development; ask for and provide feedback.
- ► Implement the measures agreed on, and initiate the necessary steps.

- Prepare well for the discussion. You must be familiar with, and be able to assess, the responsibilities, competencies, and the potential of your associates.
- ▶ Present the goals clearly, along with the reasons for them.
- ▶ Give your associates detailed feedback on their performance, strengths, potential, and successes over the past year.
- ➤ You should also use the GPD to address fundamental topics (e.g. compliance, diversity).



Die Mitarbeiterentwicklungsgespräch CDD



Das CDD ist ein persönliches Gespräch über Ihre Entwicklungsmöglichkeiten und unabhängig von z.B. Alter, Geschlecht oder Herkunft, in allen Funktionen und in allen Ländern möglich. Es

findet auf Wunsch von Ihnen selbst, Ihren Vorgesetzten oder Ihrem HR Business Partner statt. Dabei erläutern Sie Ihre beruflichen und persönlichen Ziele für die kommenden drei bis fünf Jahre und diskutieren mit den Beteiligten über Realisierungsmöglichkeiten. Sie gleichen Ihre Wünsche und Ihre Selbsteinschätzung mit der Beurteilung Ihrer Vorgesetzten und des HR Business Partners ab. Aus dieser gemeinsamen Betrachtung von Zielen, Stärken und Steigerungsmöglichkeiten ergeben sich konkrete Perspektiven und passende Maßnahmen für Ihre Weiterentwicklung bei Bosch.

Ihre Rolle als Mitarbeiter/in

- ▶ Initiieren Sie ein CDD, wenn Sie über Ihre beruflichen Perspektiven sprechen möchten.
- ► Bereiten Sie sich gut auf das Gespräch vor und bringen Sie sich aktiv mit Ihren Ideen und Wünschen ein.

Ihre Rolle als Führungskraft

- ▶ Bereiten Sie das Gespräch gut vor und zeigen Sie Ihrer/m Mitarbeiter/in mittel- bis langfristige berufliche Perspektiven auf.
- Geben Sie ihr/ihm ein umfassendes Feedback zu ihren/ seinen Stärken und Steigerungsmöglichkeiten.

Career & Development Dialogue CDD



The CDD is an in-depth-discussion about your professional development opportunities, independently of factors such as age, gender, or background, in all Bosch Group functions, and

in all countries. It is held at your own request or at the request of your manager or HR Business Partner. During this meeting you describe your professional and personal goals for the next three to five years and discuss how the goals can be achieved with input from the other participants. The discussion is geared towards alignment of your own goals and self-assessment, and those provided by your manager and HR Business Partner. By reflecting together on goals, strengths, and opportunities for career development, specific opportunities and appropriate activities for your professional development at Bosch are identified.

Your role as an associate

- Arrange a CDD if you would like to talk about your career development.
- Prepare well for the discussion and actively contribute your ideas and career interest.

- Prepare well for the discussion and inform your associate of medium- to long-term professional opportunities.
- Give detailed feedback on your associate's strengths and opportunities for career development.



Das Kompetenzmanagement CptM



CptM ist unser systematischer und gesteuerter Prozess zur Identifikation und Entwicklung von Fach- und Methodenkompetenzen. Ziel ist es, dafür zu sorgen, dass die erforderlichen Kompetenzen

zur richtigen Zeit am richtigen Ort vorhanden sind.

Aus der Strategie wird abgeleitet, welche Fach-/Methodenkompetenzen Bosch braucht. Ihre Führungskraft prüft, welcher Kompetenzaufbau in der eigenen Organisationseinheit erforderlich ist und diskutiert mit Ihnen im GPD die Ergebnisse des CptM-Prozesses und was dies für Sie bedeutet.

Ihre Rolle als Mitarbeiter/in

► Im GPD haben Sie die Möglichkeit, sich aktiv in den CptM-Prozess einzubringen. Identifizieren Sie gemeinsam mit Ihrer/Ihrem Vorgesetzten Ihren Qualifizierungsbedarf und vereinbaren Sie gegebenenfalls Maßnahmen zum Kompetenzaufbau.

Ihre Rolle als Führungskraft

➤ Sie sind für den CptM-Prozess in Ihrer Organisationseinheit verantwortlich und unterstützen Ihre Mitarbeiter/innen beim Lernen und bei der Umsetzung des Gelernten in den Arbeitsalltag. Ihr HR Business Partner unterstützt Sie im Prozess.

Competence Management CptM



CptM is our systematic and managed process for identifying and developing professional and methodological competencies. The objective is to ensure that the required competencies are

available in the right place and at the right time.

The strategy identifies which specialist and methodological competences Bosch requires. Your manager determines which competencies need to be developed within your organizational unit and discusses the results of the CptM process with you and what this means for you in the GPD.

Your role as an associate

▶ In the GPD you have the opportunity to actively contribute to the CptM process. Together with your manager, you identify your qualification requirements and, where appropriate, define activities for developing competencies.

Your role as a manager

▶ You are responsible for the CptM process in your organizational unit and for supporting your associates in their learning and in the application of what they have learned in their everyday work. Your HR Business Partner supports you in the process.



TAR

Die Mitarbeiterentwicklungsdurchsprache TAR



In der TAR werden Ihre persönlichen und fachlichen Entwicklungspotentiale, -ziele und -maßnahmen diskutiert. Darüber hinaus werden Kandidat/ innen für die Aufnahme in den Talent Pool abtei-

lungsübergreifend validiert. Dieses Gespräch findet einmal jährlich zwischen Ihren Vorgesetzten und Ihrem HR Business Partner statt.

Wenn Sie für den Talent Pool nominiert sind, kann Ihr HR Business Partner ein strukturiertes Interview mit Ihnen führen. Die Entscheidung über eine Aufnahme treffen anschließend die Führungskräfte des Bereichs mit den HR Business Partnern. So sorgen wir dafür, unseren Bedarf an Fach- und Führungskräften überwiegend aus den eigenen Reihen zu decken und bieten Mitarbeiter/innen bei Bosch die Chance, sich beruflich weiterzuentwickeln.

Ihre Rolle als Mitarbeiter/in

- ▶ Sie haben keine aktive Rolle bei der TAR; im Vorfeld können Sie sich bei entsprechender Eignung für den Talent Pool ins Gespräch bringen.
- ▶ Die Ergebnisse der TAR werden mit Ihnen im GPD besprochen.

Ihre Rolle als Führungskraft

- Sie schätzen das Potential Ihrer Mitarbeiter/innen in Vorbereitung der TAR ein unabhängig von z. B. Alter, Geschlecht oder Herkunft.
- ▶ Sie planen gemeinsam mit dem HR Business Partner mögliche Maßnahmen; diese werden nach der TAR mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besprochen, angepasst und eingeleitet.
- ► Sie identifizieren mögliche Kandidat/innen für den Talent Pool und validieren diese in der TAR.

Talent & Associate Review TAR



During the TAR process, your professional development potential, goals, and measures are discussed. Associates are also validated across departments for admission into the Talent Pool.

TAR takes place annually and consists of a discussion between your managers and your HR Business Partner.

If you are nominated for the Talent Pool, your HR Business Partner can conduct a structured interview with you. The decision regarding admission to the Talent Pool is then made by managers within your area along with your HR Business Partner. Through this process, we ensure that specialists and managers are recruited primarily from within our own organization and offer Bosch associates the opportunity to develop professionally.

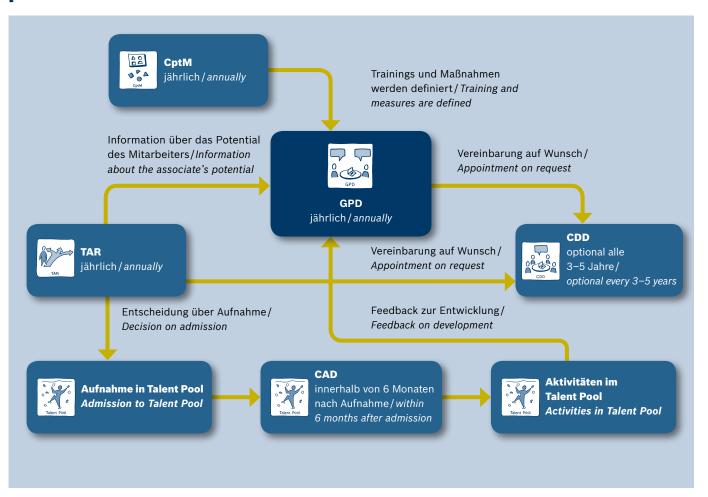
Your role as an associate

- You do not play an active role in the TAR; you can, however, present yourself as a suitable candidate for the Talent Pool in advance.
- ▶ The results of the TAR are discussed with you in the GPD.

- ➤ You assess the potential of your associates irrespective of factors such as age, gender or ethnicity in preparation for the TAR.
- ➤ You plan possible measures together with the respective HR Business Partner; these are then discussed with the associates, adapted and introduced following the TAR.
- ▶ You identify potential candidates for the Talent Pool and validate them in the TAR.

Mitarbeiterentwicklungsprozesse bei Bosch

Associate Development Processes at Bosch



Die Laufbahnen



Bei Bosch decken wir einen Großteil unseres Bedarfs an qualifizierten Fach- und Führungskräften aus den eigenen Reihen. Die zielgerichtete Entwicklung und Förderung Ihrer Stärken für

heutige und zukünftige Aufgaben ist deshalb ein wesentlicher Aspekt der Mitarbeiterentwicklung. Sie können entsprechend Ihrer Eignung und Neigung Ihren Fokus auf Erfahrungsbreite oder Wissenstiefe legen. Unterschiedliche Laufbahnmodelle als Führungskraft in Linie oder Projekt oder als Experte in der Fachlaufbahn bieten eine Vielzahl von Karrieremöglichkeiten. Ein Wechsel zwischen den Laufbahnen ist dabei nicht nur möglich, sondern ausdrücklich erwünscht.



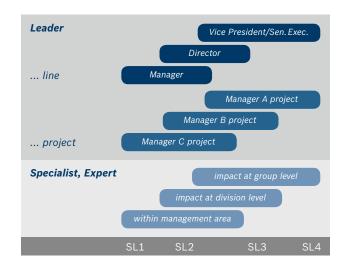
Anmerkung: Die Zuordnung zu den Einkommengruppen (SL1-4) ist nicht verbindlich, sondern dient nur der Orientierung.

Career Paths



At Bosch we recruit the majority of our qualified specialists and managers from within our own ranks. Targeted development and support of your strengths for current and future tasks is

therefore an essential aspect of Associate Development. You can focus on breadth of experience or depth of knowledge depending on your aptitude and interest. Different career path models as a line or project manager or as an expert in the career path offer a wide range of career opportunities. Switching between career paths is not only possible, but actively encouraged.



Note: The correlation with the salary levels (SL1-4) may serve as orientation but is not binding.

TALENT POOL

Der Talent Pool



Im Talent Pool ermöglichen wir Mitarbeiter/innen mit Potential für Fach- und Führungsaufgaben, ihre Kompetenzen auszubauen und bestmöglich bei uns einzusetzen.

Für den Talent Pool werden Sie von Ihrem Vorgesetzten oder Ihrem HR Business Partner vorgeschlagen. Sie können sich auch selbst für die Aufnahme ins Gespräch bringen; die Bedingungen dafür erfragen Sie bitte direkt an Ihrem Standort. Die Entscheidung über die Aufnahme wird von Vorgesetzten und HR gemeinsam getroffen.

Wichtig für eine Aufnahme in den Talent Pool sind das Potential, das Sie für verantwortungsvollere Aufgaben mitbringen, und Ihr eigener Karrierewunsch – egal ob für eine Fach-, Projekt- oder Führungslaufbahn. Auch während und nach dem Talent Pool können Sie sich aktiv auf Stellen der nächsten Ebene bewerben. Ein Wechsel zwischen den Laufbahnen ist mit jeder neuen Position möglich.

Talent Pool	Ziel	Beispiele für Aufgaben
Talent Pool 5	SL5	Bereichsvorstand
Talent Pool 4	SL4	Werkleiter/in
Talent Pool 3	SL3	Projektleiter/in
Talent Pool 2	SL2	Referent/in
Talent Pool 1	SL1	Gruppenleiter/in

Talent Pool



In the Talent Pool we allow associates with potential for specialist and management tasks to develop their competencies and to make use of them to the maximum possible extent.

Your target manager or HR Business Partner nominates you for the Talent Pool. Alternatively, you can also nominate yourself to the Talent Pool. You should check the relevant conditions directly at your location. The decision for admission to the Talent Pool is made jointly by line managers and HR.

Important for the admission to the Talent Pool, is the potential that you have for a more responsible role and your own career ambitions – whether you are pursuing a specialist, project or management career path. During and following the Talent Pool, you can also actively apply for positions at the next level. With each new position a switch between career paths is possible.

Talent Pool	Target level	Sample tasks		
Talent Pool 5	SL5	Executive Vice President		
Talent Pool 4	SL4	Senior Vice President		
Talent Pool 3	SL3	Project Vice President		
Talent Pool 2	SL2	Chief Expert		
Talent Pool 1	SL1	Senior Manager		



Ihre Rolle als Mitarbeiter/in

- ► Sprechen Sie Ihre Vorgesetzten bzw. HR Business Partner eigeninitiativ auf Fördermöglichkeiten und Ihre persönlichen Karrierewünsche an.
- ▶ Seien Sie aktiv in der Weiterentwicklung Ihrer Kompetenzen und Ihrer Persönlichkeit und verfolgen Sie initiativ interne Einsatzmöglichkeiten. Dabei zeigen Sie sich flexibel, mobil und ggf. auch zum Auslandseinsatz bereit.

Ihre Rolle als Führungskraft

- ▶ Leiten Sie Fördermaßnahmen ein, z.B. erweiterte Arbeitsaufgaben, und begleiten Sie Ihre Mitarbeiter/innen aktiv während der Zeit im Talent Pool.
- ▶ Beraten Sie Ihre Mitarbeiter/innen bei der Suche und Vorbereitung auf die passende Zielposition.



Your role as an associate

- ► Take the initiative and address yourself to your manager or HR Business Partner about your career advancement options and your own career ambitions.
- ▶ Be active in the development of your competencies and your personality and use your initiative in pursuing internal opportunities. In doing so, you show yourself to be flexible, mobile and willing to work abroad if required.

- ► Initiate support measures such as expanded work tasks and actively support your associates during their time in the Talent Pool.
- Support your associates in searching and preparing for the appropriate position.

CAD

Das Fördergespräch CAD



Mit neuen Mitgliedern im Talent Pool führt Ihr HR Business Partner ein CAD, an dem außer Ihnen die/der direkte und die/der nächsthöhere Vorgesetzte teilnehmen.

Neben detailliertem Feedback zu Ihren Stärken und Steigerungsmöglichkeiten werden Ihre Karrierevorstellungen und mögliche nächste Schritte diskutiert. Bei der Festlegung von unterstützenden Maßnahmen steht die Entwicklung am Arbeitsplatz im Fokus. Es werden jedoch auch andere herausfordernde Maßnahmen definiert, die Ihnen Gelegenheit bieten, Erfahrungen zu sammeln und sich weiterzuentwickeln. Verantwortlich für die Umsetzung der Maßnahmen sind in erster Linie Sie selbst – natürlich mit Unterstützung Ihrer Vorgesetzten zusammen mit Ihrem HR Business Partner.

Ihre Rolle als Mitarbeiter/in

- ▶ Bereiten Sie sich auf das CAD vor.
- ▶ Bringen Sie sich aktiv mit Ihren Ideen und Wünschen ein.

Ihre Rolle als Führungskraft

- Geben Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein umfassendes Feedback zu ihren Stärken und Steigerungsmöglichkeiten.
- ➤ Zeigen Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Perspektiven für weiterführende Positionen auf.

Career Advancement Discussion CAD



With new members in the Talent Pool the HR Business Partner holds a CAD, which, in addition to yourself, is attended by your manager and the next level manager.

In addition to detailed feedback on your strengths and development opportunities, your career aspirations and possible next steps are discussed. When defining your development goals and career advancement activities the focus is on development in the workplace. Other challenges are also defined, providing you with opportunities for acquiring experience and for further development. You are primarily responsible for implementing the measures – with the support of your line manager and your HR Business Partner.

Your role as an associate

- ▶ Prepare for the Career Advancement Discussion.
- Actively contribute your ideas and interests.

- Give your associates detailed feedback on their strengths and development opportunities.
- ► Inform your associates of opportunities for achieving development goals.

TALENT POOL

Aktivitäten im Talent Pool

Als Mitglied im Talent Pool nehmen Sie an den für den jeweiligen Talent Pool vorgesehenen Aktivitäten teil. Daneben verfolgen Sie aktiv die Maßnahmen, die Sie in Ihrem CAD vereinbart haben – am Arbeitsplatz wie auch in Seminaren, Projekten oder Workshops. Bei diesen Aktivitäten und weiteren Treffen haben Sie die Gelegenheit, mit anderen Nachwuchskräften ein informelles Netzwerk aufzubauen: überregional und unabhängig von Funktionen und Geschäftsbereichen.

Wenn Sie zum ersten Mal eine Fach- oder Führungsaufgabe übernehmen oder kurz davor stehen, besuchen Sie das Programm LeaD für Führungskräfte bzw. SPEED für Fachspezialisten.

- ► Talent Pool 1-5: Programme für Talent-Pool-Mitglieder der verschiedenen Ebenen
- ► LeaD: "Our program. Your career." für Führungskräfte in Linien- und Projektfunktionen
- ► SPEED: "Specialist Education and Development Program" für Experten in der Fachlaufbahn

Talent Pool Activities

As a Talent Pool member, you participate in activities intended for those in your career band. Furthermore, you pursue the measures that you have agreed in your CAD – at your work-place as well as in seminars, projects and workshops. These activities and other meetings provide you with an opportunity to establish an informal network with other talented professionals across multiple regions, functions and business divisions.

If you are taking on specialist or management tasks for the first time or are about to do so, attend the LeaD program for managers or SPEED program for specialists.

- ► Talent Pool 1-5: Programs for Talent Pool members from different levels
- ► **LeaD**: "Our program. Your career." for managers in line and project functions
- ➤ SPEED: "Specialist Education and Development Program" for experts in the career path



Die Karrierebausteine



Um in einem zunehmend komplexen und internationalen Umfeld erfolgreich tätig sein zu können, benötigen Sie als Führungskraft in Projekt und Linie die Erfahrungen grenz- und bereichsüber-

greifender Tätigkeits- und Perspektivenwechsel. Als Führungskraft müssen Sie daher spätestens bei Erreichen der SL2-Ebene bestimmte Kriterien, die sogenannten Karrierebausteine, erfüllen. Berücksichtigt werden Erfahrungen aus Ihrem beruflichem Kontext innerhalb und außerhalb der Bosch-Gruppe.

Erforderliche Erfahrung	SL2	SL3	SL4/5
GB-Wechsel (GB-GB, GB-C) Funktionswechsel Auslandserfahrung (>2 Jahre)	davon 1	davon 2	davon 3
Mitarbeiterführung in der Linie Projektleitung mit MA-Führung	davon 1	davon 1	davon 1
Mindestanzahl erfüllter Kriterien	2	3	4

Bei Bosch schätzen wir beruflichen Einsatz ebenso wie familiäres Engagement. Sollten Sie einmal neben dem Beruf familiär sehr beansprucht sein, so sollen Sie bei Ihrer Karriereentwicklung nicht benachteiligt werden. Um die erfolgreiche Verbindung von Beruf und Privatleben zu ermöglichen, kann daher Familienzeit, z.B. die Pflege von Angehörigen, einen Karrierehaustein ersetzen.

Career Elements



To be successful in an increasingly complex and international environment, you as a manager in line or project management require experience that provides a change in activity and perspective

across borders and disciplines. As a manager, you must therefore fulfill certain criteria – known as career elements – no later than by the time you reach SL2 or higher. Professional experience both within and outside of the Bosch Group is taken into consideration.

Required Experience		SL2	SL3	SL4/5
Cross divisional move (GB-GB, GB-C) Cross functional move International experience		thereof 1	thereof 2	thereof 3
(>2 years) Associate leadership experience	٦			
Project leadership experience		thereof 1	thereof 1	thereof 1
Minimum criteria fulfilled		2	3	4

At Bosch we value professional commitment as well as family responsibilities. If you have to fulfill demanding family commitments along with your career, then you should not be placed at a disadvantage with respect to your career development. To allow the successful reconciliation of professional and private life, family involvement, e.g. caring for a relative, can replace a career element.

HR Global: Unser IT-Tool für HR-Prozesse



Mit "HR Global" steht weltweit ein modernes und integriertes IT-System zur Unterstützung der HR-Prozesse bei Bosch zur Verfügung. Durch HR Global erreichen wir eine höhere Transparenz

und Effizienz bei der Durchführung unserer HR-Prozesse.

Folgende Mitarbeiterentwicklungsprozesse sind in HR Global für Sie verfügbar:











Ihre Rolle als Mitarbeiter/in

- ► Informieren Sie sich über die Möglichkeiten von HR Global in MyHR.
- ► Halten Sie Ihr Personnel Data Sheet (PDS) aktuell es ist Ihre "Visitenkarte" in HR Global.
- Nutzen Sie die Möglichkeiten, die Ihnen HR Global bietet, z. B. die Seminarsuche bei TrainM.

Ihre Rolle als Führungskraft

- Nutzen Sie HR Global zur Vorbereitung von GPD, TAR und CptM bis hin zum Reporting und dem tagesaktuellen Überblick Ihrer Mitarbeiter/innen.
- Verwenden Sie für den schnellen Einstieg in den jeweiligen Prozess die Materialien, die Ihnen online zur Verfügung stehen.

HR Global: Our IT Tool for HR Processes



"HR Global" is an integrated IT system for supporting HR processes worldwide at Bosch. By using HR Global, we can ensure greater transparency and efficiency in the execution of our HR processes.

The following Associate Development processes are available for you in HR Global:











Your role as an associate

- ▶ Find out more about HR Global in MyHR.
- ► Keep your Personnel Data Sheet (PDS) up to date this is your "business card" in HR Global.
- ► Use the opportunities that HR Global provides, e.g. the search for training courses in TrainM.

- Use HR Global to prepare and document notes for the GPD, TAR, and CptM processes, generate reports for each process and receive an up-to-date overview of each of your associates.
- ▶ Use the range of online resources that are available to provide you with a quick introduction to the respective process.





Vielfalt ist unser Vorteil

Vielfalt ist Teil unserer Gesellschaft und spiegelt sich auch in unseren vielfältigen Märkten und Kundenwünschen wider, für

die wir individuelle Produkte und Dienstleistungen bieten. Für unseren Erfolg brauchen wir deshalb über alle Hierarchiestufen hinweg Teams aus Frauen und Männern verschiedener Nationalitäten, Kulturen und Generationen. Diese Vielfalt fördern wir, indem die Stärken der Mitarbeiter/innen betont und ihre Potentiale voll ausgeschöpft werden können.

Die Vorteile von Vielfalt kommen zum Tragen und unterstützen unsere Kreativität und Innovationskraft, wenn wir offen und wertschätzend miteinander umgehen. Dann können wir sie aktiv nutzen. Gehen Sie als Vorbild voran.

Diversity ist auch Ihre Aufgabe!

Genau hinsehen

Machen Sie sich bewusst, was für Sie persönlich wichtig ist. Was sind Ihre Werte und wichtigen Eigenschaften? Warum fällt Ihnen die Zusammenarbeit mit manchen Menschen leicht, mit anderen schwerer? Lernen Sie Ihre "Schubladen" kennen.

Fragen stellen

Und zwar zuerst sich selbst: Wie gehe ich mit Fehlern um? Wie ist meine Haltung gegenüber anderen? Wie offen höre ich zu? Wertschätzung heißt nicht Harmonie um jeden Preis. Gebe ich annehmbares, konstruktives Feedback?

Flexibel bleiben

Begreifen Sie verschiedene Lebens- und Arbeitsstile als Basis für Produktivität. Unterstützen Sie Veränderungen, auch wenn es ungewohnt ist, probieren Sie neue Wege aus, auch für sich selbst. Und akzeptieren Sie Grenzen bei sich und anderen.



Diversity is Our Advantage

Diversity is part of our society and is also reflected in our diverse markets and customer requirements and in response to

this we offer individual products and services. In order to be successful we therefore need, across all levels of the hierarchy, diverse teams made up of women and men from different nationalities, cultures and generations. We promote this diversity through being able to emphasize the strengths of our associates and make full use of their potential.

We reap the benefits of diversity and support our creativity and innovation capability by being open and appreciative of each other. Then we can make active use of these skills and act as a role model for others.

Diversity is Your Responsibility too!

Take a close look

Realize what is important for you personally. What are your values and important qualities? Why is working together with some people easy, but with other people more difficult? Get to know your stereotypes.

Ask questions

The first person to ask should be yourself: How do I deal with mistakes? What is my attitude towards others? How openly do I listen to other people? Appreciation does not mean harmony at all costs. Do I provide acceptable and constructive feedback?

Stay flexible

Learn to see different lifestyles and work styles as the basis for productivity. Support changes, even if doing so is unfamiliar, try out new approaches – for yourself as well. And accept both your own limits and those of others.

CAREERS AT BOSCH

Beispiele für Karrieren bei Bosch unter "Laufbahnen" in MyHR oder www.bosch.com/career.

Discover examples for careers at Bosch under "Career Paths at Bosch" in MyHR or on www.bosch.com/career.

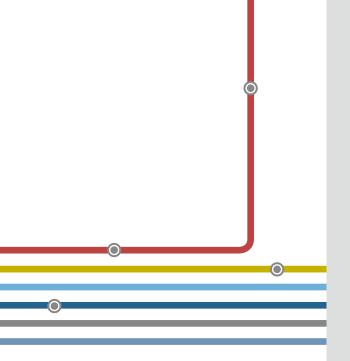












Robert Bosch GmbH

Human Resources Management – Personnel Development, Personnel Marketing and Diversity

Postfach 10 60 50 70049 Stuttgart Germany www.bosch.com

Printed in Germany

1 987 784 115 C/HMP 09/15