

Estado de Información No Financiera



Contenido

Tabla de contenido

1. Introducción	4
2. Contexto y objetivos	5
a. Alcance	5
b. Materialidad	6
3. Aspectos organizativos	8
a. Descripción del modelo de negocio	8
b. Objetivos y estrategias	15
c. Descripción de las políticas que aplica el grupo	16
4. Medio Ambiente	23
a. Contaminación	23
b. Economía circular y prevención y gestión de residuos	26
c. Uso sostenible de los recursos	28
d. Cambio climático	29
e. Protección de la biodiversidad	32
5. Cuestiones Sociales y Personal	33
a. Empleo	33
b. Organización del trabajo	55
c. Salud y seguridad	60
d. Relaciones sociales	64
e. Formación	67
f. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	71
g. Igualdad	71
6. Corrupción y Soborno	80
a. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	80
b. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	81
c. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	82
7. Derechos Humanos	83
8. Información sobre la Sociedad	85
a. Compromisos con el desarrollo sostenible	85



b. Subcontratación y proveedores 86

c. Consumidores 88

d. Información fiscal 90



1. Introducción

Exide Technologies, S.L.U. (en adelante “la Sociedad” o “Exide”), antes denominada Sociedad Española del Acumulador Tudor, S.A., se constituyó en Madrid (España) como Sociedad Anónima y se encuentra inscrita en el Registro Mercantil de Guadalajara, en la hoja GU-7982, tomo 544. Con fecha 16 de octubre del 2012 la Sociedad se transformó en una Sociedad de Responsabilidad Limitada Unipersonal, manteniendo, no obstante, su misma personalidad jurídica y denominación.

Exide Technologies, S.L.U. es la sociedad dominante de un grupo de sociedades dependientes (en adelante “el Grupo”). A efectos de la preparación de las cuentas anuales, actúan como grupo, siendo la Sociedad la dominante al tener control, bien de forma directa o indirecta, sobre las demás sociedades del Grupo.

Así mismo, el Grupo, y, por tanto, la Sociedad, está controlada por Exide Transportation Holding Europe, S.L., sociedad constituida en España que posee directamente el 100% de las acciones de la Sociedad. La sociedad dominante última del Grupo es Energy Technologies Holdings LLC, constituida en Estados Unidos.

El Grupo, que desarrolla sus actividades principales a lo largo del territorio nacional, así como en Portugal y en el resto de Europa, se dedica principalmente a la fabricación, comercialización y reciclaje de acumuladores eléctricos y baterías, tanto de arranque como industriales.

El Grupo, desarrolla sus actividades empresariales velando siempre por los valores éticos por los que se rige: Integridad, Responsabilidad, Calidad, Seguridad, Valor y Éxito con el Cliente.

2. Contexto y objetivos

a. Alcance

Con fecha 29 de diciembre de 2018, el BOE publica 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.

En este sentido, dado que la Sociedad y el Grupo cumple con las condiciones establecidas en dicha Ley, ha elaborado el presente Estado de Información No Financiera para dar respuesta a los requerimientos de la mencionada Ley, elaborado de conformidad con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los estándares de Global Reporting Initiative (GRI), desglosados según el Anexo I.

La periodicidad de publicación de este documento será anual.

La Sociedad y el Grupo están dedicados a la fabricación, comercialización y reciclaje de baterías, entre otros tipos de acumuladores eléctricos, sigue desarrollando su actividad empresarial en España y Portugal a través de sus valores corporativos de Integridad, Responsabilidad, Calidad, Seguridad, Valor y Éxito con el Cliente. Así mismo, este informe presenta la información de Exide España y Portugal, debido a su régimen consolidado.

De conformidad con la legislación vigente, el Estado de Información No Financiera ha sido objeto de verificación por parte de D. Juan Pablo García Corcés auditor de cuentas colegiado número 3101 .

b. Materialidad

La materialidad es un concepto que considera el análisis de los temas más relevantes para el Grupo y sus grupos de interés, permitiendo a ésta, focalizar sus esfuerzos en la gestión de aquellos aspectos relacionados con los empleados, los clientes y el Buen Gobierno que permiten maximizar la contribución de la Sociedad al desarrollo sostenible. Asimismo, permite considerar los ámbitos de actividad que quedan dentro del perímetro del presente Estado de Información no Financiera.

En base a la evaluación de las expectativas de los grupos de interés y de las de Exide, se elabora la siguiente matriz de materialidad. En la misma, se muestran los aspectos considerados como materiales a partir del análisis, ordenado en base a la relevancia para el negocio y la importancia que le otorga el entorno.

Matriz de materialidad

	Ejes	Relevancia para los Grupos de Interés	Relevancia para el Negocio
Gobernanza	Ética	Media	Media
	Fraude	Media	Media
Ventas y Marketing	Investigación y desarrollo	Media	Alta
	Relaciones con los clientes	Media	Alta
	Mantenimiento del valor de la marca	Baja	Media
Recursos Humanos	Desarrollo profesional y medición de rendimiento	Media	Alta
	Relaciones laborales	Alta	Alta
Legal	Anti-Corrupción	Media	Media

Regulación	Laboral	Media	Alta
	Medio ambiente	Alta	Alta
	Calidad y seguridad del producto	Media	Media
	Prácticas competitivas	Media	Media
Mercados financieros	Commodity	Baja	Media

3. Aspectos organizativos

a. Descripción del modelo de negocio

Objeto social

El objeto social de EXIDE, según se describe en sus estatutos sociales, consiste en toda clase de actos, contratos, explotaciones, empresas, operaciones industriales o financieras y asuntos que directa o indirectamente se relacionen con la fabricación y explotación de productos industriales y más específicamente que se relacionen con la producción, almacenamiento o control de la energía, así como los relativos a instalaciones, aparatos o componentes de naturaleza eléctrica o electrónica, habiendo sido tradicionalmente su actividad principal la fabricación y venta de acumuladores eléctricos.

Principales actividades

En cuanto a las principales actividades a las que se dedica la Sociedad están desglosadas en tres principales ramas, a través de las cuales la Sociedad lleva a cabo la producción y comercialización de sus servicios y productos.

La Sociedad se dedica a la fabricación y comercialización de baterías de arranque en el mercado de automoción (automóviles, camiones, motocicletas, etc.) con destino tanto directamente a los fabricantes para su instalación en vehículos nuevos (mercado de primer equipo), como a talleres, tiendas de recambios y grandes superficies (mercado de reposición).

Así mismo, la Sociedad lleva a cabo la fabricación, comercialización y servicio postventa de baterías de tracción destinadas a equipos de carga y a todo tipo de sistemas de acumulación de electricidad alternativa.

La Sociedad lleva a cabo la recogida de baterías para su reciclado y extracción de la materia prima destinada a ser reintroducida en el proceso de producción dentro de otras plantas del Grupo.

Además, la Sociedad lleva a cabo actividades de I+D (Investigación y Desarrollo), desarrolladas en el Centro Técnico de Investigación de Desarrollo que tiene en Azuqueca de Henares (Guadalajara), en el que lleva a cabo proyectos como “Evaluación de Carbón Conductor Alternativo” y “Aceptación de Carga Dinámica para Vehículos Microhíbridos” entre otros.

Por último, la Sociedad, a través de las sociedades del Grupo, participa en actividades de recuperación de plomo y refino de aleaciones metálicas.

Ubicación de la sede

La Sociedad está domiciliada, desde el 18 de noviembre de 2010, en las oficinas situadas en la fábrica de Azuqueca de Henares (Guadalajara), en la Carretera Nacional Madrid-Barcelona km 41,800. El Grupo además también tienen plantas de fabricación en Manzanares (Ciudad Real), San Esteban de Gormaz (Soria), Azuqueca de Henares (Guadalajara), La Cartuja (Zaragoza), Sant Julia del Llor – Bonmatí (Gerona), Castanheira (Portugal) y Azambuja (Portugal).

Dichas sedes se muestran en el siguiente gráfico:



Ubicación de las operaciones

La Sociedad opera y vende sus productos y servicios principalmente en España y Portugal, así como en el resto de los países de la Unión Europea. La red de localizaciones e infraestructura en el territorio europeo donde opera la Sociedad se muestra a continuación:



Propiedad y forma jurídica

La Sociedad, como consta inscrito en el Registro Mercantil, posee como forma jurídica la unipersonalidad.

En cuanto a su propiedad, el Grupo, y, por tanto, la Sociedad, está controlada por Exide Transportation Holding Europe, S.L., sociedad constituida en España que posee directamente el 100% de las acciones de la Sociedad.

La sociedad dominante última del Grupo es Energy Technologies Holdings LLC está constituida en los Estados Unidos de América.

Ámbito de desarrollo

La Sociedad, como ente jurídico independiente, presta servicios mayoritariamente en el mercado español, así como en Portugal. Como empresa que forma parte de un grupo internacional, y dentro de los límites de las autorizaciones de carácter internacional con que cuenta, presta determinados servicios que le permite desarrollar actividades empresariales en el extranjero, especialmente, dentro de la Comunidad Europea.

a. Organización y estructura

Tamaño de la organización

A continuación, se presentan datos consolidados del Grupo para los ejercicios finalizados a 31 de marzo de 2021 y 2020 (expresados en miles de euros):

Concepto	FY 2021	FY 2020
Importe neto de la cifra de negocios	526.041	555.292
Patrimonio Neto	301.688	296.731
Total Activo	527.226	474.514
Total Pasivo	225.538	177.783

Participaciones en empresas del Grupo

La Sociedad, como dominante del Grupo, posee participaciones en las Sociedades Dependientes de éste. Las participaciones de la Sociedad en las empresas del Grupo quedan recogidas en el siguiente cuadro:

Sociedad	Domicilio	% de participación sobre nominal
Exide Technologies Recycling, S.L. (participación directa)	España	100
Exide Technologies, LDA (participación directa)	Portugal	58,34
Exide Technologies Recycling II, LDA. (participación indirecta)	Portugal	58,34

Cadena de suministro

La cadena de suministro, a través de la cual el Grupo entrega sus productos, depende tanto del tipo de producto suministrado como de las características particulares de cada cliente. Así mismo, y como ya se detalla posteriormente, el Grupo posee tres líneas de negocio

diferenciadas: baterías de Arranque, baterías Industriales y reciclado de baterías. Los productos, de acuerdo con el segmento al que pertenecen, se recogen en el siguiente cuadro:

Producto	Segmento
Baterías de vehículo ligero	Transporte
Baterías de vehículo comercial	Transporte
Baterías inundadas para aplicaciones de tracción	Industrial
Baterías inundadas para estacionario	Industrial
Baterías VRLA estacionarias	Industrial

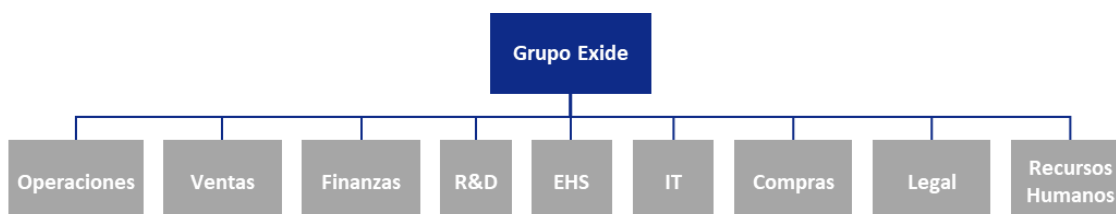
La cadena de suministro comienza con la adquisición de la materia prima y otros materiales necesarios para la producción. La principal materia prima utilizada en la producción de baterías de ambos segmentos es el plomo. La compra de plomo se realiza tanto a proveedores nacionales como extranjeros. Así mismo, las plantas de reciclaje que el Grupo posee tanto en España como en Portugal suministran el plomo reciclado a partir de baterías usadas, recogidas tanto de clientes finales, como del mercado externo de chatarra.

Tras la adquisición de plomo y demás materiales, comienza la fase de producción. Dependiendo del segmento al que pertenezca el producto, se producirá en una planta u otra. Exide España es centro productor tanto de baterías de transporte como industriales; sin embargo, el centro productivo de Portugal está únicamente destinado a la producción de baterías de aplicación industrial. En esta fase el Grupo colabora con proveedores externos de servicios logísticos.

Por último, tras la fase de producción, se pasa a la fase de distribución y venta, en la que participan, independientemente del tipo de producto, ambos centros del Grupo: España y Portugal. Es de esta manera, como la Sociedad desarrolla su cadena de suministro, desde la adquisición de materia prima y materiales para sus productos, hasta la venta al cliente.

Estructura de Gobernanza

A continuación, se detalla el organigrama de la Sociedad y sus principales áreas para España y Portugal:



Principales líneas de Negocio

El Grupo opera a través de tres líneas de negocio fundamentalmente:

- Línea de negocio de **baterías de arranque**: esta unidad de negocio fabrica y comercializa todo tipo de acumuladores eléctricos destinados al uso en vehículos de automoción de toda clase.
- Línea de negocio de **baterías industriales**: esta unidad se dedica a la fabricación, comercialización y servicio postventa del resto de acumuladores eléctricos, tanto de las baterías de tracción destinadas a equipos de carga, tales como carretillas y similares, como a todo tipo de sistemas de acumulación de electricidad alternativa, como UPS, sistemas solares, telecomunicaciones y baterías de submarino.
- Línea de negocio de **reciclado de baterías**: esta unidad de negocio se dedica al reciclado de baterías para la extracción de la materia prima que será reintroducida en el proceso de producción.

b. Objetivos y estrategias

Objetivo del modelo de negocio

La situación del mercado global a la que se enfrenta el Grupo está caracterizada por rápidos avances tecnológicos, intensa competitividad y constantes cambios en los escenarios tanto socioeconómicos como políticos. Así mismo, tras unas pasadas décadas de explotación y desarrollo del mercado tecnológico, se está comenzando a consolidar y regular dicho mercado de cara a llevar una regulación y control de éste, como pueden ser las restricciones medioambientales instauradas por diferentes gobiernos para acotar la industria tecnológica.

En esta guía de contextualización del mercado del que es partícipe el Grupo, ésta establece que, como objetivos de su modelo de negocio, basado en el desarrollo e innovación tecnológica, prevalecerán no solo el desarrollo interno de la Sociedad, en materia de I+D, eficiencia productiva y búsqueda de nuevos productos a desarrollar, sino que también, de cara al mercado en el que compite, un desarrollo externo del Grupo.

De este modo, el Grupo no solo tendrá como objetivo el desarrollo integral de su actividad, los recursos empleados para ella y sus productos ofrecidos, sino que, debido a la industria en la que compite, caracterizada por clientes exigentes, con cambios rápidos en cuanto a fidelidad y preferencia de producto, tiene como objetivo la mejora en calidad de estos, los precios competitivos del mercado y la diferenciación comercial con sus competidores.

Estrategias

La historia de Exide Technologies en el mercado de las baterías comienza hace 130 años, más de 120 años en España y cerca de 100 en Portugal. Sus esfuerzos ponen de manifiesto la posición de Exide como precursor del avance industrial en todo el mundo. Su historia cuenta con innumerables contribuciones al crecimiento de la tecnología y refleja el espíritu de innovación y persistencia en su máxima expresión.

Hoy en día, Exide satisface las necesidades de energía almacenada de clientes en todo el mundo. Prestan servicios y proporcionan sistemas que fomentan el rendimiento del vehículo, el uso de las flotas, y que reducen el riesgo de interrupciones temporales del suministro energético.

c. Descripción de las políticas que aplica el grupo

El Grupo se rige por una serie de políticas que marcan los estándares éticos, protocolos y procedimientos de actuación esperados y exigidos a todos los empleados, de cara a llevar un desempeño de las actividades homogeneizado y en concordancia a lo largo de todo el Grupo. Las políticas principales que marcan las pautas clave son las siguientes:

- **Código de Ética y Conducta Empresarial:** dicho Código recoge el compromiso del Grupo con los principios fundamentales de honestidad e integridad y establece procedimientos para garantizar que dichos principios se mantengan de manera eficaz y uniforme.
- **Política Anticorrupción y Soborno:** esta Política, de alcance global, prohíbe el soborno, o intento de soborno de cualquier persona u organización que esté en contacto con la Sociedad y reniega de cualquier tipo de comportamiento que no sea ético en este área.
- **Política Contable:** esta Política y los procedimientos incluidos en ella proporcionan directrices acerca de las políticas y procedimientos contables en cada departamento, país, sociedad con personalidad jurídica o de otro tipo dentro del grupo consolidado de empresas Exide Technologies, de cara a una armonización a nivel global.
- **Política Global de Seguridad de la Información:** Esta Política define las medidas de control básicas, que todo el mundo en Exide Technologies debe conocer y seguir de forma constante. Estas medidas de seguridad son las mínimas exigibles para evitar una serie de problemas, por ejemplo, fraude, malversación, espionaje industrial, sabotaje, errores y omisiones, así como la falta de disponibilidad del sistema. A otro nivel, estas políticas también definen los controles mínimos necesarios para evitar problemas

legales tales como alegaciones de negligencia, incumplimiento de las obligaciones fiduciarias o intrusiones en la privacidad.

- **Política de acuerdos de agencia, distribución y representación con terceros:** Esta Política se ha elaborado para establecer los procedimientos que se seguirán al realizar auditorías previas y al contratar y recurrir a los servicios de agentes y distribuidores externos. Sin limitar los términos de esta política, de conformidad con lo establecido en ésta, no se efectuarán pagos de comisiones de ventas o de otro tipo a estas partes sin que medie contratación. Las personas que contraten o incorporen de otro modo a terceros de formas no previstas en esta política podrán estar sujetos a sanciones, entre las que se incluye el despido cuando así proceda de acuerdo con la legislación aplicable.
- **Política corporativa de viajes:** El objetivo de dicha política es establecer directrices y procedimientos para empleados que incurran en gastos en ocio y viajes de negocio imputables a la Sociedad.
- **Política de Comunicaciones Electrónicas:** Esta Política establece normas relativas al uso de los ordenadores, portátiles, teléfonos fijos y móviles, faxes y cualquier otro medio de comunicación electrónica o por medios informáticos de la Sociedad.
- **Política de Prevención de Riesgos Laborales y Medioambientales:** con esta Política la Sociedad se compromete a trabajar conforme a los estándares éticos más elevados y en estricto cumplimiento de la legislación y las normativas aplicables, cumpliendo con las responsabilidades inherentes a sus instalaciones en materia de medioambiente y prevención de riesgos laborales.
- **Política de Informática – Servicio a Terceros:** a través de esta Política, la Sociedad se compromete con la protección de la información que se almacena, trata y gestiona de forma interna en sus sistemas.
- **Política de Protección de Datos:** esta Política regula la forma de actuación de Exide Technologies conforme a la legislación vigente en materia de Protección de Datos

personales, estipulando la forma en que se usan este tipo de datos en la empresa, su análisis de riesgos especialmente para el caso de tratamiento de datos sensibles y los principios de actuación que todos los empleados de Exide Technologies han de respetar.

- **Políticas de calidad:** Es objetivo de esta política alcanzar un nivel de calidad mundial, enfocada en una mejora e innovación continua, y comprometiéndose el Grupo a cumplir todas las leyes y regulaciones aplicables, en colaboración estrecha con nuestros clientes y proveedores.

c. Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculadas a las actividades del Grupo

Las actividades del Grupo están expuestas a diversos riesgos financieros, fundamentalmente al riesgo de mercado, de crédito y liquidez. Entre los riesgos relacionados con el desarrollo de la actividad del Grupo, están:

- **Riesgo de mercado:** el Grupo se ve expuesto a diversos riesgos presentes en los mercados en los que opera. Ante el riesgo del tipo de cambio, al llevar a cabo la mayor parte de sus transacciones en euros, este tipo de riesgo afecta de manera mínima y no relevante al Grupo. Sin embargo, en cuanto al tipo de interés, debido a la financiación obtenida para ciertas operaciones y por su posición financiera respecto al Grupo, la exposición a dicho tipo de riesgo es mayor. A pesar de esto, debido a que el volumen de recursos ajenos sujetos al riesgo del tipo de interés respecto al total del patrimonio neto y pasivos no era significativo, los resultados del Grupo no se han visto sustancialmente afectados por variaciones en el tipo de interés. Por último, el riesgo de precio, en concreto el de la materia prima consumida, el plomo, materia prima cotizada, tiene un efecto significativo sobre sus resultados. Dicho recurso sufrió una disminución del 9,2% del ejercicio de 2020 al del 2021. Ante este riesgo, la Sociedad no emplea derivados, si bien, mantiene unidades productivas de dicha materia prima (unidad de reciclado) para paliar parcialmente los efectos adversos en precios del plomo.

- **Riesgo de crédito:** No existen concentraciones significativas de riesgo de crédito con deudores externos, sin embargo, el riesgo de crédito con terceros se deriva de los depósitos en bancos e instituciones financieras y, fundamentalmente, de saldos con clientes. Ante el riesgo acarreado por la relación con bancos e instituciones financieras, únicamente se aceptan entidades con reconocida solvencia financiera. Así mismo, ante el riesgo fundado en saldos con clientes, el sistema de evaluación de riesgo de crédito difiere dependiendo de la tipología del cliente servido, estableciéndose ciertos límites de crédito o bien, aprobándose los pedidos de manera individualizada una vez evaluada la situación del cliente en cuestión. Así mismo el Grupo ha suscrito diversos contratos de cobertura de riesgo crediticio con Sociedades de reconocida solvencia que permite reducir el riesgo de cobrabilidad de determinados clientes.

- **Riesgo de liquidez:** la Dirección realiza un seguimiento de las previsiones de la reserva de liquidez, que comprende las disponibilidades de crédito y el efectivo y equivalentes al efectivo, en función de los flujos de efectivo esperados. Normalmente este proceso se lleva a cabo a nivel de las entidades operativas del Grupo, conforme a las prácticas y límites establecidos por éste, que varían en función de la zona geográfica con el fin de tener en cuenta de la liquidez del mercado en el que opera el Grupo.

El pasado 11 de marzo de 2020, unos días antes de comenzar el ejercicio fiscal, la organización Mundial de la Salud elevó la situación de emergencia de salud pública ocasionada por el brote de coronavirus (COVID 19) a pandemia mundial. El 14 de marzo de 2020 el Gobierno de España declaró el Estado de Emergencia en la totalidad del Estado Español mediante RD 463/2021. El 22 de marzo de 2020 Portugal se encontraba en estado de emergencia tras la publicación por parte del Gobierno del Decreto No. 2-A / 2020.

Estos hechos han supuesto una crisis sanitaria, social y económica sin precedentes y que sin ninguna duda, impactará en el futuro marco macroeconómico y en la evolución de los negocios a nivel mundial.

Las prioridades de Exide ante la pandemia son proteger la salud de sus empleados, garantizar el servicio a sus clientes y preservar la sostenibilidad de la compañía durante el tiempo.

A continuación relacionamos los principales efectos que dicha circunstancia ha tenido en la actividad de la Sociedad durante el ejercicio.

Impacto del COVID

- **Ventas:** Las ventas de la compañía en España durante los meses de Abril, Mayo y Junio, bajaron un 14,8% con respecto al ejercicio anterior. Cabe destacar la excepcional cifra de ventas del mes de junio, que ha permitido amortiguar los efectos de la parada de la actividad económica de los meses de Mayo y sobre todo Abril. Esa tendencia se mantuvo durante el resto de ejercicio, siendo la cifra final de ventas sólo un 4.48% inferior al año anterior, y con un impacto diferente en la venta de baterías de Arranque (que incluso aumentó en número de baterías vendidas en el mercado de reposición) que en baterías industriales.

Las ventas de la empresa en Portugal durante los meses de abril a julio disminuyeron un 8%, en comparación con el mismo período del año anterior, fundamentalmente por una leve disminución de la demanda durante los primeros meses de la pandemia. Al final del año logramos recuperar un 3%, siendo las ventas un 6% más bajas que el año anterior.

En el consolidado de Iberia el descenso de las ventas ha sido de un 5.27% únicamente.

- **Cash flow:** Los clientes han seguido atendido a sus pagos con normalidad, habiéndose negociado algún aplazamiento puntual con algún cliente, que no ha tenido efecto significativos en el cash flow puesto que dichos clientes estaban acogidos a los contratos de factoring que la Sociedad tiene suscritos con diversas entidades financieras.

Por otro lado, la Sociedad ha sido beneficiaria en 24.2 millones de euros de financiación Covid para asegurar la continuidad de sus operaciones durante estos meses de incertidumbre económica. Además, la sociedad ha firmado la renovación a 3 años de las financiaciones a corto plazo (pólizas de crédito, líneas de confirming) que mantiene con sus principales bancos, lo que nos da una tranquilidad en la operativa de los próximos años al no producirse vencimientos.

- **Operaciones.** Si bien durante los meses de abril y mayo las fábricas de la división de Arranque se vieron afectadas en su actividad por la disminución de la demanda, a partir de la

segunda quincena del mes de Mayo se retornó a la normalidad, siendo ya el mes de Junio un mes de plena capacidad. El aumento de la demanda de baterías de arranque durante el ejercicio ha hecho que en las fábricas de Manzanares y Azuqueca de Henares, la producción de baterías del ejercicio haya superado la del ejercicio anterior. Las fábricas de la división de Industriales, por su parte, no se han visto afectadas de una manera significativa en la ocupación de su capacidad durante el ejercicio.

- ERTE.

Con fecha 23 de marzo de 2020 la Dirección de Exide Technologies SLU, informó a la Representación Legal de los Trabajadores de la intención de la Empresa de iniciar un Expediente de Regulación Temporal de Empleo por causas productivas y organizativas.

El día 28 de marzo se constituyó la Mesa de Negociación, y se procedió a la entrega de la documentación correspondiente, y en paralelo se comunicó a la Autoridad Laboral competente (Dirección General de Trabajo) el inicio del periodo de consultas con la Comisión Representativa para la afectación por el citado expediente a la totalidad de los centros de trabajo, y para un total de 1.146 trabajadores.

Se mantuvieron reuniones telemáticas, por la imposibilidad de mantener reuniones presenciales durante el Estado de Alarma los días 28, 29, 30 y 31 de marzo.

El día 31 de marzo se alcanzó un acuerdo por Unanimidad con la Comisión Representación, para la aplicación del ERTE por causas organizativas y productivas a la totalidad de los centros de trabajo, y bajo las siguientes premisas principales:

- Ámbito Temporal: 10 de abril hasta el 30 de Septiembre.
- Afectación máxima de un 80% de las jornadas laborales durante del ámbito temporal del ERTE.

- Preaviso mínimo de 72h para la afectación/desafectación del ERTE.
- Mejora de la prestación por desempleo: se acordó una mejora de la prestación por desempleo a cargo de la empresa, que supone alcanzar con la suma de ambos conceptos un 73% del Salario Regulador Individual.
- Las vacaciones anuales de carácter ordinario y el “economato” no se verán afectados por la suspensión.
- Pagas extraordinarias, plan de pensiones y beneficios sociales se devengarán proporcionalmente, durante el periodo de suspensión, en el mismo % que el complemento empresarial a la prestación por desempleo.
- Se crearon comisiones de seguimiento locales, además de una comisión de seguimiento central para velar por el cumplimiento de las condiciones pactadas en el acuerdo.

La afectación del ERTE fue diferente en función de las necesidades y demandas de los mercados para nuestras áreas de Negocio. En el mes de septiembre de 2020, a través de una reunión de la comisión central se analizó la situación de la empresa, sus ingresos, ventas, resultados y demás aspectos de negocio (organizativos, técnicos, económicos o de producción) y se decidió finalizar el ERTE.

El Grupo dispone de un sistema de gestión de riesgos, de cara a llevar un seguimiento de los riesgos que pueden influir en el correcto desempeño de las actividades de la Sociedad. Esta gestión de los riesgos permite al Grupo, evaluar y cuantificar los principales riesgos, así como desarrollar los controles necesarios para mitigar los mismos.

El Grupo lleva a cabo la gestión de los riesgos a través de un Mapa de riesgos en el que se analiza cualquier tipo de riesgo al que el Grupo se puede ver expuesto en el desarrollo de sus actividades. Este Mapa de Riesgos lista cada uno de los riesgos, así como su causa, procesos asociados, severidad, impacto y probabilidad. Además, este mapa incluye para cada riesgo un Plan de Mitigación y/o acciones necesarias para mitigar y gestionar cada uno de los riesgos identificados.

4. Medio Ambiente

a. Contaminación

Exide es consciente de los riesgos que el ejercicio de sus actividades principales de fabricación de baterías de plomo ácido y de valorización de los residuos de baterías puede suponer para la salud de los trabajadores y de su impacto en el entorno ambiental.



Mapa de situación geográfica de las principales plantas

A través de sus principales plantas (Azuqueca, Manzanares, Azambuja, Castanheira, La Cartuja, Gerona (Oxivolt) y San Esteban de Gormaz), Exide lleva a cabo la gestión medioambiental de cada una de ellas, aplicando medidas de gestión y protección del medio ambiente adecuadas a la actividad y características propias de cada planta de fabricación.

- Las plantas cuentan con convenios colectivos y una Política de Prevención de Riesgos Laborales y de Medio Ambiente (EHS) aplicable a todos los centros distribuidos en la península.
- Las plantas cuentan con un Comité de Seguridad y Salud donde también se tratan temas de interés para el medio ambiente.
- Se dispone de autorizaciones ambientales integradas que regulan los aspectos medioambientales de las plantas.

- Colaboran con el Grupo diferentes contratistas dentro de las plantas. Todas ellas conocen y respetan los estándares de calidad y seguridad, y respeto medioambiental.
- Se realiza una segregación y gestión correcta de los distintos residuos generados en planta con especial cuidado y seguimiento a los relacionados con el plomo.
- Forman parte del ciclo del reciclaje de plomo como parte de su ciclo de vida.
- Optimizan recursos mediante eficiencia energética e indicadores para el seguimiento de dichos recursos como agua, electricidad, gas, etc.

El equipo humano de Exide, trabaja con un claro enfoque hacia sus clientes con el objetivo de satisfacer globalmente sus necesidades de una manera responsable y transparente y, para ello, se ha diseñado un Sistema de Gestión Integrado que engloba la calidad, seguridad y medio ambiente y que se encuentra certificado bajo los estándares más estrictos en acreditación ISO 9001:2015, IATF 16949:2016, ISO 14001:2015 y ISO 45001:2018 para “la fabricación de acumuladores de energía plomo-ácido”. Así mismo, la planta de La Cartuja de Exide Technologies cuenta con el Certificado PECAL, expedido por el Ministerio de Defensa con Número 8041-06-97-01, mediante el cual se Certifica el cumplimiento con la Norma PECAL/AQAP 2110 sobre “Requisitos OTAN de Aseguramiento de la Calidad para el Diseño, Desarrollo y Producción”.

Quality, EHS and Energy Standards Certificates

- IATF 16949:2016 – Quality Management System for Automotive
- ISO 9001:2015 – Quality Management System
- ISO 14001:2015 – Environmental Management System
- ISO 45001:2018 - Occupational health and safety management systems
- ISO 50001:2011 – Energy Management System



Los compromisos en base a los cuales se ha diseñado e implantado el Sistema de Gestión se sustentan en los valores que definen a Exide (Integridad, Responsabilidad, Calidad, Seguridad, Valor, Éxito de los clientes).

Los esfuerzos del Grupo en medio ambiente y sostenibilidad se llevan a cabo en la propia empresa, tanto de forma interna como externa. La avanzada tecnología de la que disponen es respetuosa con el medio ambiente, lo que permite desarrollar en colaboración con los clientes, vehículos con tracción totalmente eléctrica, vehículos que emitan cantidades más bajas de CO2 y acumuladores de energía asociados a fuentes de energía renovables (solar fotovoltaica, eólica).

El Grupo aplica el principio de precaución en todos sus procesos con el objetivo de generar el menor impacto ambiental posible.

b. Economía circular y prevención y gestión de residuos

Exide es miembro líder de una industria que ha adoptado uno de los programas de reciclaje con mayor éxito de los existentes. Exide y sus empleados deben operar con miras a reducir el impacto medioambiental potencialmente adverso, a proteger la salud y seguridad de los empleados y a aumentar la conservación de la energía y de los recursos naturales y acatar en todos los aspectos las leyes aplicables diseñadas para proteger el medio ambiente, así como al empleado y la Sociedad.

En las plantas, se lleva a cabo la reutilización de todos los materiales que se reciclan para su posterior uso en la fabricación de nuevas baterías. A través de esta gestión se logra la reducción de residuos en todas las operaciones, así como, potenciar la sostenibilidad en las zonas en las que opera.

En el proceso de reciclado, se recupera el 99% del plomo de las baterías depositadas en los centros de reciclaje. Se reciclan más de 110.000 Tn de baterías al año.



El listado de residuos generados durante el ejercicio 2020-2021 es el que se relaciona a continuación:

Residuos no peligrosos	Toneladas 2019-2020	Toneladas 2020-2021
Papel y cartón	502,7	472,84
Plásticos	1.087,92	1.119,08
RU (asimilables)	316,79	302,61
Metales	1.239,68	1.028,57
Madera	1.058,14	1.009,06
Tóner y cartuchos	0,30	0,06
Mezcla de residuos inertes no peligrosos (plásticos)	4,08	7,84
Mezcla de hormigón y ladrillo (escombros)	215,32	150,98
Residuos de aparatos eléctricos y electrónicos	1,08	3,11
TOTAL	4.426,01	4.094,15

Residuos peligrosos	Toneladas 2019-2020	Toneladas 2020-2021
Aceites usados	24,669	25,17
Fluorescentes	0,72	0,57
Envases metálicos contaminados y material absorbente	101,94	120,05
Mangas de filtros	16,92	8,76
Escorias de hornos de fusión	31.297,12	29.600,44
Escombros contaminados	315,57	1.166,44
Revestimientos y refractarios contaminados	383,13	19,88
Fangos y lodos	7.197,71	5.956,26
Lixiviados del vertedero	-----	-----

Electrolitos de pilas y acumuladores y residuos de baterías	4.845,36	5.707,05
Otros residuos	2.917,30	1.680,44
TOTAL	47.100,42	44.285,05

Los residuos no peligrosos susceptibles de valorización son segregados y entregados a gestor autorizado para su recuperación. El resto de los residuos que no se pueden valorar son entregados a un gestor autorizado para su eliminación.

c. Uso sostenible de los recursos

La Sociedad, a través de su Política Energética, de aplicación Grupal, se compromete a optimizar el empleo de recursos energéticos a través de mejoras y medidas establecidas como son:

- Hacer del recurso energético un recurso controlado.
- Asegurar la disponibilidad de documentación que recoge consumos energéticos y demás indicadores a todo miembro de la organización que desee acceder a ellos, así como tener los recursos óptimos para su medición y registro.
- Revisiones periódicas de los consumos y previsiones futuras para establecer medidas de control.
- Eliminar todos aquellos usos de energía innecesarios.
- Apoyar la compra de productos y servicios basados en el uso de eficiencia energética.

A través de esta Política y sus medidas establecidas, la Sociedad pretende mejorar el uso de los recursos necesarios para el desarrollo de sus actividades con un objetivo claro de sostenibilidad y respeto medioambiental.

A continuación, se detalla el consumo de materias primas, consumo de energía, agua y demás recursos:

	Consumos	Unidad	Consumo 2019 - 2020	Consumo 2020 - 2021
Materia Prima	Electricidad	Kwh	153.381.157	154.251.217
	Gas Natural	Kwh	133.163.848	132.713.893
	Agua	m3	517.053	539.759
	Agua de Riego	m3	91.954	63.938
Embalaje	Madera	Kg	4.774.371	3.853.894
	Cartón	Kg	316.930	311.658
	Plásticos	Kg	137.522	146.709
	Grasas	Kg	2.695	2.854
Productos Químicos	Pinturas	L	1.830	955
	Aceites	L	26.505	33.928
	Pegamentos	L	86.667	85.649
	Disolvente	L	4.519	3.716
	Refrigerante	L	3.002	2.369

d. Cambio climático

En línea con el compromiso y respeto al medio ambiente, la Sociedad mantiene un enfoque ecológico que garantiza que sus productos y servicios ayudan a los clientes a minimizar la generación de residuos y los efectos del cambio climático.

La Comunidad Internacional ha adquirido el compromiso de alcanzar la neutralidad de emisiones entre 2050-2100 y para conseguir este objetivo es necesario marcar el camino de la descarbonización energética.

El Acuerdo de París, alcanzado en la XXI Conferencia de las Partes (ICOP21) de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático incluye el compromiso de alcanzar la neutralidad de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) para contener el aumento de la temperatura de la Tierra.

En este sentido, Exide no está sujeto a un esquema de comercio de emisiones. De todas maneras, Exide es un grupo responsable, y por su utilización intensiva de energía, todas nuestras plantas en Europa operan bajo un sistema de gestión de energía certificado ISO 50001.

Nuestros productos contribuyen a la descarbonización del sector del transporte europeo:

- Complemento tecnológico de la nuevas generaciones de automóviles con sistemas start-stop e híbridos.
- Acumuladores eléctricos asociados a tecnologías verdes (solar-fotovoltaica, eólica).
- Cumplimiento de la directiva 91/157/CEE del Consejo, de 18 de marzo de 1991, relativa a las pilas y a los acumuladores que contengan determinadas materias peligrosas, por la que se impuso a los Estados miembros la obligación de adoptar las medidas oportunas, para que las pilas y acumuladores usados se recojan por separado para su valorización o eliminación.
- Minimizar el impacto medioambiental y consumo de recursos naturales, con una apuesta por el reciclaje total de las baterías para la obtención de plomo reciclado y con ello reducir el plomo extraído de mina.
- Optimizar la eficiencia energética en todos nuestros procesos de fabricación directos e indirectos y, en esa línea, mantener la certificación ISO 5001.

Las baterías son indispensables para almacenar energía renovable proveniente de parques solares y eólicos. También contribuyen a una red más estable y confiable.

Todas las tecnologías de baterías que Exide tiene en la cartera también son perfectas para impulsar vehículos industriales como carretillas elevadoras y grúas, al tiempo que reducen el ruido y las emisiones.

Durante el ejercicio fiscal 2021 han entrado en funcionamiento tres plantas fotovoltaicas en las instalaciones de Castanheira, Azambuja (Portugal) y San Esteban de Gormaz (España). Gracias a ello el Grupo ha iniciado su transformación hacia la economía circular, permitiendo sustituir parte de la energía eléctrica consumida por otra limpia y con 0 impacto ambiental, ahorrando costes y mejorando su competitividad. Así mismo, se proyectó la instalación de otro parque solar en la fábrica que el Grupo posee en La Cartuja (Zaragoza)

A continuación, se presenta el resumen de las emisiones CO₂ y plomo para España y Portugal:

Emisiones CO ₂ (kg ₂)2019-2020	Emisiones de plomo (Kg)2019-2020
37.131.414	3.281,97

Emisiones CO ₂ (kg ₂)2020-2021	Emisiones de plomo (Kg)2020-2021
36.746.350	2.965,5

En el cuadro anterior se muestran los datos totales de las seis plantas de la Sociedad. Dentro de éstas, las plantas que más emisiones de CO₂ producen son las de La Cartuja (40% del total), San Esteban de Gormaz (en torno al 38% del total) y la de Azambuja (12,26%), por su características productivas manteniéndose el resto en emisiones entre el 1% y 4% del total.

Así mismo, en relación con las emisiones de plomo, las plantas de mayores emisiones son Castanheira (27%) y Azambuja 35%). El resto se mantiene entre valores del 0,029% y el 15% del volumen total.

Destacar que todas las emisiones se encuentran por debajo de los límites legales y que dentro de la política de Medio Ambiente de Exide se encuentra la mejora continua, así como la inversión en las mejores técnicas disponibles para mejorar más aún los mismos.

Con relación a la generación de ruido y contaminación lumínica de la actividad, Exide toma las medidas preventivas y correctoras establecidas por la autorización ambiental con el fin de respetar los límites de inmisión sonora y protección del medio nocturno frente a la iluminación exterior establecida por legislación.

e. Protección de la biodiversidad

Los esfuerzos de Exide por reciclar ponen de manifiesto su compromiso con la sostenibilidad del medio ambiente. Asimismo, las plantas cuentan con las autorizaciones y auditorías ambientales correspondientes y la existencia de efectos no significativos que la actividad existente puede transferir a los vectores ambientales, su impacto global se considera moderado sobre la conservación y protección del medio afectado y de los recursos naturales.

Por ello, se establecen una serie de medidas para reducir el riesgo de impacto sobre el medio, como son las siguientes:

- Gestión adecuada de aguas y terrenos
- Gestión adecuada de residuos
- Control de emisiones

Asimismo, y gracias al Sistema de Gestión Ambiental, se considera que existe una adecuada implementación de las medidas establecidas en la propia autorización ambiental, en materia de gestión de aguas residuales, gestión de residuos y control de emisiones atmosféricas.

Por otro lado, gracias a sus plantas recicladoras, Exide potencia la economía circular, mediante el reciclado del plomo de las baterías usadas, que son introducidas de nuevo en el proceso productivo.

5. Cuestiones Sociales y Personal

a. Empleo

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional¹

España FY21

Edad	Sexo	Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3	Categoría 4	Categoría 5	TOTAL
< 30	Total	-	39,48	3,74	-	7,18	50,41
	Hombre	-	38,48	3,74	-	5,18	47,41
	Mujer	-	1	-	-	2	3
30 - 50	Total	-	66,47	439,46	249,18	869,87	
	Hombre	-	61,47	427,46	186,68	787,09	
	Mujer	-	5	12	62,50	82,77	
> 50	Total	1,00	16,13	15,25	228,04	115,57	375,99
	Hombre	1,00	16,13	14,25	220,04	101,89	353,31
	Mujer			1,00	8,00	13,68	22,68
TOTAL	-	1,00	170,37	85,46	667,50	371,93	1.296,26

España FY20

Edad	Sexo	Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3	Categoría 4	Categoría 5	TOTAL
< 30	Total	0,03	58,74	3,00	2,00	9,53	73,30
	Hombre		57,84	3,00	2,00	4,42	67,26

¹ El datos de la siguiente tabla se corresponde con la plantilla media del ejercicio

	Mujer	0,03	0,90		5,11	6,04
30 - 50	Total		133,49	71,81	463,48	253,07
	Hombre		131,23	65,81	447,99	196,36
	Mujer		2,26	6,00	15,48	56,72
> 50	Total	1,98	21,67	13,00	220,96	128,73
	Hombre	1,98	21,67	13,00	214,96	109,61
	Mujer				6,00	19,12
TOTAL	-	2,01	213,90	87,81	686,43	391,33
						1.381,48

Los puestos que incluyen cada una de las categorías son los siguientes:

Categoría 1: Incluye subalternos

Categoría 2: Incluye peón especialista C, Oficial de 3ª mantenimiento, auxiliar administrativo

Categoría 3: Incluye peón especialista B, oficial de 2ª mantenimiento, oficial 2ª auxiliar administrativo

Categoría 4: Incluye peón especialista A, oficial de 1ª mantenimiento, oficial 1ª auxiliar administrativo y encargados

Categoría 5: Incluye peón especiales AJE, maestro de taller, jefe de taller, perito, ingeniero técnico, ingeniero licenciado, diplomados y licenciados

Portugal FY21

Edad	Sexo	Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3	Categoría 4.	TOTAL
< 35	Total	15,00	104,00	2,00	11,00	132,00
	Hombre	13,00	104,00	2,00	8,00	127,00
	Mujer	2,00			3,00	5,00
>=35	Total	89,00	180,00	53,00	42,00	364,00
	Hombre	81,00	155,00	53,00	32,00	321,00
	Mujer	8,00	25,00		10,00	43,00
TOTAL	-	104	284	55	53	496

Portugal FY20

Edad	Sexo	Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3	Categoría 4	TOTAL
< 35	Total	15	121	2	12	150
	Hombre	14	121	2	10	147
	Mujer	1	-	-	2	3
>=35	Total	106	177	47	41	371
	Hombre	94	152	47	32	325
	Mujer	12	25	-	9	46
TOTAL	-	121	298	49	53	521

Los puestos que incluyen cada una de las categorías son los siguientes:

Categoría 1: Profesionales cualificados y altamente cualificados

Categoría 2: Profesionales semicualificados

Categoría 3: Cuadros intermedios

Categoría 4: Cuadros medios y superiores

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo

España FY21

Edad	Sexo	Contratos Indefinidos	Contratos Temporales	Jubilación parcial	TOTAL
< 30	Total	17,19	33,21	-	50,41
	Hombre	14,19	33,21	-	47,41
	Mujer	3,00	-	-	3,00
30 – 50	Total	793,43	76,44	-	869,87

	Hombre	714,39	72,70	-	787,09
	Mujer	79,04	3,73	-	82,77
> 50	Total	302,92	8,37	64,70	375,99
	Hombre	288,92	8,37	56,02	353,31
	Mujer	14,00		8,68	22,68
TOTAL	-	1.113,55	118,02	64,70	1.296,26

España FY20

Edad	Sexo	Contratos Indefinidos	Contratos Temporales	Jubilación parcial	TOTAL
< 30	Total	26,31	46,99	-	73,30
	Hombre	21,21	46,05	-	67,26
	Mujer	5,10	0,94	-	6,04
30 – 50	Total	823,47	98,37	-	921,84
	Hombre	745,18	96,21	-	841,39
	Mujer	78,30	2,16	-	80,45
> 50	Total	270,86	13,01	102,48	386,34
	Hombre	258,69	13,01	89,52	361,22
	Mujer	12,17		12,95	25,12
TOTAL	-	1.120,63	158,37	102,48	1.381,48

Portugal FY21

Edad	Sexo	Contrato Indefinido	Contrato Temporal	TOTAL
< 35	TOTAL	1	1,60	1,02
	Hombre	1	1,75	1,02
	Mujer	1	1	1
>=35	TOTAL	1	1,40	1,01
	Hombre	1	1,40	1,01
	Mujer	1		1
TOTAL		1	1,50	1,01

Portugal FY20

Edad	Sexo	Contrato Indefinido	Contrato Temporal	TOTAL
< 35	TOTAL	1	1,78	1,17
	Hombre	1	1,78	1,17
	Mujer	1	-	1
>=35	TOTAL	1	1,56	1,01
	Hombre	1	1,63	1,02
	Mujer	1	1	1
TOTAL		1	1,73	1,06

▪ **Número promedio de contratos por categoría profesional y sexo**

España FY21

Sexo	Contrato Indefinido	Contrato Temporal	Jubilación parcial	TOTAL
Hombre				
Categoría 1	1	-	-	1
Categoría 2	1	1,96	-	1,8
Categoría 3	1	-	-	1
Categoría 4	1	1,75	1	1
Categoría 5	1	1,17	1	1
Mujer				
Categoría 1				
Categoría 2	1	2	-	1,33
Categoría 3	1	-	-	1
Categoría 4	1	-	1	1
Categoría 5	1	2,25	1	1,06
TOTAL	1	1,95	1	1,15

Los puestos que incluyen cada una de las categorías son los siguientes:

Categoría 1: Incluye subalternos

Categoría 2: Incluye peón especialista C, Oficial de 3ª mantenimiento, auxiliar administrativo

Categoría 3: Incluye peón especialista B, oficial de 2ª mantenimiento, oficial 2ª auxiliar administrativo

Categoría 4: Incluye peón especialista A, oficial de 1ª mantenimiento, oficial 1ª auxiliar administrativo y encargados

Categoría 5: Incluye peón especiales AJE, maestro de taller, jefe de taller, perito, ingeniero técnico, ingeniero licenciado, diplomados y licenciados

España FY20

Sexo	Contrato Indefinido	Contrato Temporal	Jubilación parcial	TOTAL
Hombre	1	1,1795	1	1,06
Categoría 1	1	-	-	1
Categoría 2	1	1,651	-	1,3255
Categoría 3	1	1	-	1
Categoría 4	1	1	1	1
Categoría 5	1	1,067	1	1,022
Mujer	1	1,3	1	1,1
Categoría 1	-	1	-	1
Categoría 2	1	2,500	-	1,750
Categoría 3	1	1	-	1
Categoría 4	1	1	1	1
Categoría 5	1	1	1	1
TOTAL	1	1,602	1	1,139

Categoría 1 : Incluye subalternos

Categoría 2: Incluye peón especialista C, Oficial de 3ª mantenimiento, auxiliar administrativo

Categoría 3: Incluye peón especialista B, oficial de 2ª mantenimiento, oficial 2ª auxiliar administrativo.

Categoría 4: Incluye peón especialista A, oficial de 1ª mantenimiento, oficial 1ª auxiliar administrativo y encargados.

Categoría 5: Incluye peón especiales AJE, maestro de taller, jefe de taller, perito, ingeniero técnico, ingeniero licenciado, diplomados y licenciados.

Portugal FY21

Sexo	Contrato Indefinido	Contrato Temporal	TOTAL
Hombre	1	1,56	1,01
Categoría 1	1	1,75	1,03
Categoría 2	1	1,67	1,01
Categoría 3	1	-	1
Categoría 4	1	1	1
Mujer	1	1	1
Categoría 1	1	1	1
Categoría 2	1	-	1
Categoría 3		-	-
Categoría 4	1	-	1
TOTAL	1	1,50	1,01

Portugal FY20

Sexo	Contrato Indefinido	Contrato Temporal	TOTAL
Hombre	1	1,75	1,07
Categoría 1	1	1,67	1,06
Categoría 2	1	1,80	1,09
Categoría 3	1	-	1

Categoría 4	1	1	1
Mujer	1	1	1
Categoría 1	1	1	1
Categoría 2	1	-	1
Categoría 3	-	-	-
Categoría 4	1	-	1
TOTAL	1	1,73	1,06

Los puestos que incluyen cada una de las categorías son los siguientes:

Categoría 1: Profesionales cualificados y altamente cualificados

Categoría 2: Profesionales semicualificados

Categoría 3: Cuadros intermedios

Categoría 4: Cuadros medios y superiores

Número de bajas por sexo, edad y clasificación profesional

España FY21

Edad	Sexo	Fin de contrato	Voluntarias	Otras bajas	TOTAL
< 30	Total	16	2	1	19
	Hombre	16	2	1	19
	Mujer				
30 - 50	Total	53	13	12	78
	Hombre	52	12	11	75
	Mujer	1	1	1	3
> 50	Total	8	0	37	45
	Hombre	8	0	32	40
	Mujer			5	5

TOTAL	-	77	15	50	142
-------	---	----	----	----	-----

Edad	Sexo	Fin contrato	Voluntarias	Otras bajas	TOTAL
Categoría 1	Total	-	-	-	-
	Hombre	-	-	-	-
	Mujer	-	-	-	-
Categoría 2	Total	74	7	5	86
	Hombre	74	7	5	86
	Mujer	-	-	-	-
Categoría 3	Total	-	-	1	1
	Hombre	-	-	1	1
	Mujer	-	-	-	-
Categoría 4	Total	2	1	26	29
	Hombre	2	1	26	29
	Mujer	-	-	-	-
Categoría 5	Total	1	7	18	26
	Hombre	-	6	12	18
	Mujer	1	1	6	8
TOTAL	-	77	15	50	142

Los puestos que incluyen cada una de las categorías son los siguientes:

Categoría 1: Incluye subalternos

Categoría 2: Incluye peón especialista C, Oficial de 3ª mantenimiento, auxiliar administrativo

Categoría 3: Incluye peón especialista B, oficial de 2ª mantenimiento, oficial 2ª auxiliar administrativo

Categoría 4: Incluye peón especialista A, oficial de 1ª mantenimiento, oficial 1ª auxiliar administrativo y encargados

Categoría 5: Incluye peón especiales AJE, maestro de taller, jefe de taller, perito, ingeniero técnico, ingeniero licenciado, diplomados y licenciados

España FY20

Edad	Sexo	Fin de contrato	Voluntarias	Otras bajas	TOTAL
< 30	Total	74	4	-	78
	Hombre	71	4	-	75
	Mujer	3	-	-	3
30 - 50	Total	166	13	11	190
	Hombre	165	11	8	184
	Mujer	1	2	3	6
> 50	Total	26	-	56	82
	Hombre	26	1	49	75
	Mujer	-	-	7	7
TOTAL	-	266	17	67	350

Edad	Sexo	Fin contrato	Voluntarias	Otras bajas	TOTAL
Categoría 1	Total	2	-	1	3
	Hombre	-	-	1	1
	Mujer	2	-	-	2
Categoría 2	Total	498	15	7	520
	Hombre	494	15	7	516
	Mujer	4	-	-	4
Categoría 3	Total	2	-	-	2
	Hombre	2	-	-	2
	Mujer	-	-	-	-
Categoría 4	Total	1	1	34	36
	Hombre	1	-	32	33
	Mujer	-	1	2	3
Categoría 5	Total	4	5	33	42
	Hombre	3	4	25	32
	Mujer	1	1	8	10
TOTAL	-	507	21	75	603

Portugal FY21

Edad	Sexo	Fin de contrato	Voluntarias	Otras bajas	TOTAL
< 35	Total	3	2	0	5
	Hombre	3	2	-	5
	Mujer	-	-	-	0
>=35	Total	0	1	14	15
	Hombre	-	1	14	15
	Mujer	-	-	-	0
TOTAL	-	3	3	14	20

Edad	Sexo	Fin contrato	Voluntarias	Otras bajas	TOTAL
Categoría 1	Total	0	1	7	8
	Hombre	-	1	7	8
	Mujer	-	-	-	0
Categoría 2	Total	3	1	5	9
	Hombre	3	1	5	9
	Mujer	-	-	-	0
Categoría 3	Total	0	0	1	1
	Hombre	-	-	1	1
	Mujer	-	-	-	0
Categoría 4	Total	0	1	1	2

	Hombre	-	1	1	2
	Mujer	-	-	-	0
TOTAL	-	3	3	14	20

Portugal FY20

Edad	Sexo	Fin de contrato	Voluntarias	Otras bajas	TOTAL
< 35	Total	-	4	1	5
	Hombre	-	2	1	3
	Mujer	-	2	-	2
>=35	Total	2	4	21	27
	Hombre	2	2	16	20
	Mujer	-	2	5	7
TOTAL	-	2	8	22	32

Edad	Sexo	Fin contrato	Voluntarias	Otras bajas	TOTAL
Categoría 1	Total	2	1	6	9
	Hombre	2	1	4	7
	Mujer	-	-	2	2
Categoría 2	Total	-	1	10	11
	Hombre	-	1	8	9
	Mujer	-	-	2	2
	Total	-	-	4	4

Categoría 3	Hombre	-	-	3	3
	Mujer	-	-	1	1
Categoría 4	Total	-	6	2	8
	Hombre	-	2	2	4
	Mujer	-	4	-	4
TOTAL	-	2	8	22	32

Los puestos que incluyen cada una de las categorías son los siguientes:

Categoría 1: Profesionales cualificados y altamente cualificados

Categoría 2: Profesionales semicualificados

Categoría 3: Cuadros intermedios

Categoría 4: Cuadros medios y superiores

El índice de rotación por despido de personal ha sido del 1,96% para el ejercicio fiscal 2019

Remuneraciones medias en euros desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor

España FY21

EDAD	GÉNERO	NIVEL					TOTAL
		N.1	N.2	N.3	N.4	N.5	
<30 años	Total	-	23.976	27.218	-	35.063	30.028
	Hombre	-	24.177	27.218	-	32.877	28.888
	Mujer	-	22.971	-	-	43.808	36.863
30-50 años	Total	-	24.548	27.494	31.306	44.609	34.029
	Hombre	-	24.665	27.450	31.312	45.132	33.226
	Mujer	-	22.971	28.245	31.008	43.626	40.900
>50 años	Total	23.984	-	27.627	31.898	64.146	38.628

	Hombre	23.984	-	27.581	31.878	65.762	38.471
	Mujer	-	-	28.223	32.562	51.446	41.694
TOTAL		23.984	24.450	27.500	31.477	48.820	35.150

España FY20

EDAD	GÉNERO	NIVEL					TOTAL
		N.1	N.2	N.3	N.4	N.5	
<30 años	Total	-	23.887	26.678	30.013	35.698	28.805
	Hombre	-	23.958	26.678	30.013	33.359	26.954
	Mujer	-	22.902	-	-	38.504	35.904
30-50 años	Total	-	24.147	27.477	31.172	46.442	34.124
	Hombre	-	24.185	27.509	31.177	47.344	33.405
	Mujer	-	22.902	27.004	30.976	44.469	41.004
>50 años	Total	23.912	24.907	27.611	31.820	58.406	37.420
	Hombre	23.912	24.907	27.611	31.804	59.441	37.120
	Mujer	-	-	-	32.569	50.872	44.217
TOTAL		23.912	24.131	27.477	31.339	48.682	34.761

Categoría 1 : Incluye subalternos

Categoría 2: Incluye peón especialista C, Oficial de 3ª mantenimiento, auxiliar administrativo

Categoría 3: Incluye peón especialista B, oficial de 2ª mantenimiento, oficial 2ª auxiliar administrativo.

Categoría 4: Incluye peón especialista A, oficial de 1ª mantenimiento, oficial 1ª auxiliar administrativo y encargados, peón especiales AJE, maestro de taller, jefe de taller.

Categoría 5: Perito, ingeniero técnico, ingeniero licenciado, diplomados y licenciados y trabajadores de Condiciones.

Portugal FY21

Edad	Sexo	Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3	Categoría 4	Total
< 35	Total	18.445	15.947	20.020	29.209	17.398
	Hombre	18.147	15.947	20.020	30.234	17.137
	Mujer	20.377	-	-	26.474	24.035
	Total	19.750	16.226	21.467	45.601	21.253

>=35	Hombre	19.610	16.213	21.467	46.457	20.965
	Mujer	21.116	16.310	-	42.864	23.380
TOTAL		19.556	16.124	21.414	42.199	20.221

Portugal FY20

Edad	Sexo	Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3	Categoría 4
< 35	Hombre	17.772	15.294	19.723	29.785
	Mujer	21.014	-	-	25.900
>=35	Hombre	19.397	15.885	21.511	47.346
	Mujer	20.971	16.030	-	43.813

Los puestos que incluyen cada una de las categorías son los siguientes:

Categoría 1: Profesionales cualificados y altamente cualificados

Categoría 2: Profesionales semicualificados

Categoría 3: Cuadros intermedios

Categoría 4: Cuadros medios y superiores

Brecha salarial: remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad

España y Portugal

En España, para calcular la brecha salarial, se han agrupado las categorías profesionales de la plantilla en los siguientes niveles:

Grupo salarial	Grupo Profesional	Nivel
CONTRO-RECEP/PORTERO/ORDENANZA	1.- Subalternos	N.1
CHOFER CAMION / CHOFER / CHOF.R.T.P.	1.- Subalternos	N.1
PEON ESPECIALISTA C	2.- Operarios	N.2
OFICIAL 3ª MANTEN./TALLER	2.- Operarios	N.2
AUX.ADM DELI T.ORANA. INS / VIGI	3.- Administrativos	N.2
PEON ESPECIALISTA B	2.- Operarios	N.3
OFICIAL 2ª MANTEN./TALLER	2.- Operarios	N.3
OFI.2ªADMI/DEL/T.OR/ANA/INSP.	3.- Administrativos	N.3
PEON ESPECIALISTA B J.E.	2.- Operarios	N.4
PEON ESPECIALISTA A	2.- Operarios	N.4
PEON ESPECIALISTA A J.E.	2.- Operarios	N.4
OFICIAL 2ª MANTEN./TALLER J.E.	2.- Operarios	N.4
OFICIAL 1ª MANTEN./TALLER	2.- Operarios	N.4
OFICIAL 1ª MANTEN./TALLER J.E.	2.- Operarios	N.4
OFI.1ªADMI/DEL/T.OR/ANA/INSP.	3.- Administrativos	N.4

J.2ª AD/T.OR./AN.PA/IN.PA/SECRE	3.- Administrativos	N.5
J.1ªADMI/T.OR./DE.PRO/ANA.PRO	3.- Administrativos	N.5
ENCARGADO	4.- Técnicos no titulados	N.5
MAESTRO TALLER/ ANALIS/ INSPEC	4.- Técnicos no titulados	N.5
JEFE DE TALLER	4.- Técnicos no titulados	N.5
PERITO/ING.TEC/ DIP.UNIV.1 AÑO	5.- Técnicos titulados	N.5
PERITO/ING.TEC./DIP.UNIV.2 AÑO	5.- Técnicos titulados	N.5
PERI/IN.TEC/DIP.UNI.3 AÑO/SUPE	5.- Técnicos titulados	N.5
INGENIERO Y LICENCIADO 1 AÑO	5.- Técnicos titulados	N.5
INGENIERO Y LICENCIADO 2 AÑO	5.- Técnicos titulados	N.5
INGENI. Y LICENCI. 3 AÑO/SUPE.	5.- Técnicos titulados	N.5

Resultando un promedio de la brecha salarial del 20,9% en favor de los hombres, con diferencias según los niveles siguientes:

FY2021

Nivel profesional	Sexo (*)		Brecha salarial
	Hombre	Mujer	
N.1	23.984	-	-
N.2	24.588	22.971	-6,6%
N.3	27.458	28.240	2,8%

N.4	31.475	31.556	0,3%
N.5	50.617	44.351	-12,4%
Promedio de la brecha salarial			-4%

FY2020

Nivel profesional	Sexo (*)		Brecha salarial
	Hombre	Mujer	
N.1	23.912	-	-
N.2	24.179	22.902	-5,3%
N.3	27.503	27.004	-1,8%
N.4	31.339	31.351	0%
N.5	50.210	44.681	-11%
Promedio de la brecha salarial			-4.5%

(*) Cifras expresadas en euros

El cálculo de la brecha salarial por nivel profesional está calculado mediante la siguiente fórmula:

$$[(\text{Promedio salarios hombre Nivel} - \text{Promedio salarios mujer Nivel}) / \text{Promedio salarios hombre Nivel}]$$

En Portugal, el resultado de la brecha salarial es de un 18% a favor de las mujeres.

Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones

Durante el año fiscal 2020, los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad no han percibido remuneración alguna en concepto de participación en beneficios o primas. No han

recibido acciones y/o opciones sobre acciones durante el ejercicio, y/o han ejercido opciones y/o tienen opciones pendientes de ejercitar y no mantienen saldos con la Sociedad.

Exide Technologies S.L.U. y Exide Technologies Lda. no tienen suscrito ningún contrato de Alta Dirección y adicionalmente, durante los ejercicios 2020 y 2021, no ha habido personal en la Sociedad que pueda haber sido incluido como personal de la Alta Dirección atendiendo a la siguiente definición:

- a) Ejercita funciones relativas a los objetivos generales de la Sociedad: planifica, dirige y controla las actividades de la Sociedad, de forma directa o indirecta.
- b) Lleva a cabo sus funciones con autonomía y plena responsabilidad, sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas del titular/titulares jurídicos de la Sociedad o de los Órganos superiores de Gobierno y administración que representan a dichos titulares.

Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación

Exide Technologies SLU tiene en la actualidad representación legal de los trabajadores en la mayoría de los centros de trabajo. Y, sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación de cada centro de trabajo. En la actualidad en Exide Technologies SLU, existen 5 comités de empresa en centros con más de 50 trabajadores, y un total de 4 delegados de personal en dos centros de trabajo con menos de 50 empleados.

El total de representantes de los trabajadores es de 53 distribuidos en 7 centros de trabajo, y 9 delegados sindicales. A su vez el Comité Intercentros está compuesto por 13 miembros y dos delegados sindicales de ámbito nacional.

A través de los diferentes órganos de representación, todos los empleados participan y ejecutan sus derechos de información, consulta y participación. A su vez, existen áreas más específicas como por ejemplo en materia de prevención de riesgos laborales, donde a través de los delegados de prevención puede ejercerse los mismos derechos de participación, información y consulta. Lo mismo ocurre en materias como Producción, Calidad, Formación continua e Igualdad donde existen comisiones paritarias cuya organización y funcionamiento aparecen recogidas en el actual VII Convenio Colectivo de Exide Technologies.

En el ámbito europeo, el actual III Acuerdo Colectivo de Constitución y funcionamiento del Comité Europeo de Exide, recoge los derechos de información y consulta para cuestiones transnacionales. Actualmente, la presidencia del Comité Europeo recae sobre un empleado de Exide Technologies SLU, y está ubicado en la Fábrica de La Cartuja.

Independientemente de los mencionados órganos de representación colectiva, existen a nivel de RR.HH otras formas de participación directa por parte de los trabajadores de Exide a través de los buzones de sugerencias, ideas de mejora continua, encuestas de clima globales u otras vías de comunicación directa con los responsables de los diferentes Departamentos o RRHH.

Pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo

Exide Technologies S.L.U. mantiene exteriorizado su plan de pensiones. Los trabajadores de la Sociedad pertenecen de forma voluntaria a un “Plan de Pensiones de Sistema de Empleo” con el que la Sociedad mantiene el convenio de aportación definida del 5% del salario pensionable de todos los trabajadores acogidos a dicho Plan.

De esta manera, la Sociedad dispone de un fondo de pensiones, con denominación: “Fondo de pensiones de los trabajadores de Exide Technologies”, fondo de pensiones, que se rige por el Texto Refundido de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones aprobado por el Real Decreto 304/2004 de 20 de febrero, y sus modificaciones posteriores.

Dicho Fondo, de duración indefinida de acuerdo con lo establecido en sus estatutos, creado con la entidad Ibercaja Pensión, se configura como un Fondo de Empleo, al cual se adherirán, exclusivamente, Planes de Pensiones del Sistema Europeo. Los Planes de Empleo integrados en dicho Fondo podrán agruparse bajo una representación conjunta, con representantes de la Comisión de Control del Plan de Pensiones que representan a los partícipes, designados por los miembros del Comité Intercentros, de acuerdo con la aplicación del artículo 9.3 del Convenio Colectivo de constitución y funcionamiento del Comité Intercentros de Exide Technologies S.L.U.

En Portugal, el Grupo otorgaba de forma voluntaria un sistema de prestación definido a los empleados que acreditaban una determinada antigüedad. El sistema garantizaba unas prestaciones a la jubilación cuya cuantía era complementaria de las prestaciones públicas de la Seguridad Social. Este sistema no se encontraba exteriorizado.

Con fecha 1 de abril de 2016 la entidad portuguesa Exide Technologies LDA acordó con sus trabajadores la firma de un contrato con Futuro – Sociedad Gestora de Fondos de Pensoes S.A. relativo a la creación de un Plan de aportación definida para sus trabajadores, cesando el anterior Plan de Prestación Definida de la siguiente forma:

- Los trabajadores que estén a más de 15 años de la edad de jubilación cesan en la totalidad del anterior Plan de Prestación Definida.

Para los trabajadores que estén a menos de 15 años de la edad de jubilación se fija un período transitorio durante el cual el Plan de Prestación definida será reducido por los derechos consolidados del Plan de Aportación Definida.

Implantación de políticas de desconexión laboral

La Sociedad no dispone actualmente de políticas de desconexión laboral. Sin embargo, se encuentra trabajando en la elaboración de una política que favorecerá el derecho a la desconexión en el ámbito laboral, haciendo así realmente efectivos tanto el tiempo de descanso como el respeto de la intimidad personal y familiar de los trabajadores.

Empleados con discapacidad

Exide Technologies S.L.U., con una plantilla media al cierre del año fiscal 2021 de 1.216 empleados, ha tenido contratados durante dicho ejercicio a 17 empleados con una discapacidad del 33% o superior, con el fin de colaborar con la inclusión social de personas discapacitadas en el mundo laboral.

Así mismo, desde 2016, Exide Technologies S.L.U., debido a la naturaleza de sus actividades, dispone del certificado de excepcionalidad, otorgado por la Viceconsejería de Empleo y Relaciones Laborales.

Dicha excepcionalidad otorga a la Sociedad la posibilidad de cumplir con lo establecido por ley a través del empleo de medidas alternativas. En cuanto a las medidas alternativas establecidas, Exide tiene, desde 2016, un contrato mercantil con el Centro Especial de Empleo Protec&Marti, S.L., de duración de tres años, tras el cual estará la Sociedad sujeta a revisión.

b. Organización del trabajo

Organización del tiempo de trabajo

De acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo al que están sujetos todos los trabajadores de los centros de trabajo de Exide Technologies S.L.U., se establece el siguiente modelo en cuanto a su jornada y distribución:

- Jornada de presencia anual: 1.796,66 horas al año.
- Jornada efectiva de trabajo anual: 1.668,33 horas al año.
- Días de trabajo: los días de trabajo serán 220 días en el año natural en todos los centros de trabajo.

Así mismo, en cuanto a los horarios de trabajo, de acuerdo con las condiciones establecidas en el convenio referenciado, los horarios de trabajo serán los señalados a continuación. Los mismos deberán cumplirse exhaustivamente como uno de los deberes esenciales que tiene el trabajador con la Sociedad, pudiendo acordarse de manera distinta según los centros.

En dichos centros de trabajo, se establecen turnos distribuidos de la siguiente manera:

Turno	Entrada	Salida
1er Turno (Mañana)	06 horas 00 minutos	14 horas 10 minutos
2º Turno (Tarde)	14 horas 00 minutos	22 horas 10 minutos
3º Turno (Noche)	22 horas 00 minutos	06 horas 10 minutos

Además, se otorgan descansos, que se disfrutarán a mitad de la jornada aproximadamente, procurando que no afecte la buena marcha de la producción y/o servicio:

- El tiempo de almuerzo o bocadillo para el personal de horario a turnos y en los días de «jornada intensiva» del personal a jornada partida, que será de 15 minutos por jornada de trabajo en los turnos continuos superiores de 6 h/día.
- El tiempo de comida para el personal de jornada partida, que será de 60 minutos, dentro de los cuales están incluidos los 15 minutos equivalentes al tiempo de bocadillo del personal con horario a turnos y 10 minutos que para higiene personal se establece en el punto siguiente. Los 35 minutos restantes no tienen la condición de trabajo efectivo ni son retribuidos.

En cuanto a la jornada laboral en las oficinas centrales de la Sociedad, el horario se establece de la siguiente forma:

Tipo de jornada	Horario	Descansos
Jornada Normal	De 8h a 17h	+/- 30' y 40' de comida
Jornada Reducida	De 8h a 14h	+/- 30'

Por su parte el centro de trabajo de Bonmatí de Exide Technologies Recycling, S.L.U se rige por el Convenio Colectivo de industrias siderometalúrgicas de la provincia de Gerona, que contempla las siguientes particularidades en materia de jornada de trabajo:

- Jornada efectiva de trabajo anual: 1.742 horas al año.

En relación a Exide Technologies Lda. y Exide Technologies Recycling II Lda., el marco legal son 40 horas de trabajo semanales.

Número de horas de absentismo

Los datos de absentismo para España se desglosan a continuación:

% de absentismo FY 20	% de absentismo	Número de horas pérdidas	Coste de las horas perdidas (€)	YTD FY21 %
5,89%	5%	140.329	2.396.796,57	21,50%

% de absentismo FY 19	% de absentismo	Número de horas pérdidas	Coste de las horas perdidas (€)	YTD FY20 %
5,68%	5,89%	124.563	2.441.383	5,89%

Los datos de absentismo para Portugal se desglosan a continuación:

% de absentismo FY 20	% de absentismo Marzo 2021	Número de horas pérdidas Marzo 2021	Coste de las horas perdidas Marzo 2021 (€)	YTD FY21 %
5,65%	3,97%	2894,64	34 736 €	4,27%

Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar su ejercicio corresponsable por ambos progenitores

El Grupo es partidario de que se dé un ejercicio corresponsable por parte de ambos progenitores, así como un trato igualitario entre mujeres y hombres. Por ello, quedan establecidos en sus estatutos procedimientos y medidas establecidas para fomentar dicho ejercicio corresponsable.

En cuestiones de embarazo y lactancia, la Sociedad ha establecido que las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos, en los casos de embarazo y maternidad o paternidad:

- En los casos de lactancia de un hijo menor de 9 meses, tanto si es natural, como adoptado o de acogimiento, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo. La concreción de esta reducción horaria, según se determina en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, le corresponde al trabajador, quien deberá comunicarlo a la empresa con quince días de antelación a su reincorporación a su jornada ordinaria. Cuando se diera la situación de parto múltiple, el periodo de reducción se incrementará proporcionalmente. Si ambos trabajan, este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre. Este permiso de 1 hora podría ser acumulable.
- El tiempo necesario para acudir a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto durante la jornada de trabajo.
- En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora mientras se mantenga dicha hospitalización. Este permiso es compatible y acumulable con el de lactancia. En virtud de lo regulado en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, el padre o la madre podrá optar por reducir dos horas la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario.

De cara a cuestiones sobre el descanso por maternidad, la Sociedad establece que la suspensión del contrato de trabajo en los casos de maternidad, adopción o acogimiento, según lo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá una duración de 16 semanas de disfrute ininterrumpido, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante, lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado 7.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior

a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

Además, de cara al mantenimiento en el puesto de trabajo, en los períodos de embarazo y lactancia de un hijo menor de 1 año, ya sea natural, en adopción o acogimiento, la trabajadora no podrá ser trasladada ni desplazada en comisión de servicio a un centro de trabajo que implique movilidad geográfica, excepto si tal movilidad es aceptada por la afectada.

De esta manera, y junto con otras medidas y pautas establecidas en el Plan de Igualdad, la Sociedad intenta crear un ambiente de respeto, así como de igualdad de condiciones y trato en el trabajo, en el que tanto mujeres como hombres no se vean discriminados en ningún aspecto.

c. Salud y seguridad

Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

Según lo establecido en la Política de Prevención de Riesgos Laborales y Medioambientales, la Sociedad asume su responsabilidad de establecer sistemas de trabajo que protejan la salud, la seguridad y el bienestar de sus empleados, contratistas, visitantes y aquellas personas presentes en las comunidades en las que operan.

Exide desarrolla sus actividades comerciales con integridad, transparencia y honradez, y considera que el éxito no solo se mide por el rendimiento económico. Por este motivo, se compromete a trabajar conforme a los estándares éticos más elevados y en estricto cumplimiento de la legislación y las normativas aplicables, y acepta la responsabilidad de sus instalaciones en materia de medioambiente y prevención de riesgos laborales.

Así mismo, Exide se compromete a ser una empresa responsable en términos de prevención de riesgos laborales y medioambientales que actúa de forma transparente con todas las partes interesadas y se integre en las sociedades en las que opere promoviendo leyes, normas y

prácticas que protejan a los ciudadanos. Su Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales y Medioambientales refleja sus valores y tiene los siguientes objetivos:

- Cumplir o superar los requisitos de las legislaciones y normativas nacionales, provinciales, estatales o locales en materia de prevención de riesgos laborales y medioambientales. En lugares donde no haya leyes o normativas aplicables o estas no cumplan sus estándares, aplicarán controles exhaustivos de ingeniería de prevención de riesgos laborales y medioambientales, prácticas laborales y prácticas de gestión firmes.
- Proteger el medioambiente mediante la aplicación constante de estándares aceptables en materia de prevención de riesgos laborales y medioambientales y la adopción de decisiones comerciales responsables que beneficien a sus empleados, para la sociedad y el medioambiente.
- Establecer objetivos de prevención de riesgos laborales y medioambientales ambiciosos para reducir y eliminar lesiones, reducir constantemente los niveles de plomo en sangre de los empleados y minimizar los residuos.
- Luchar para construir relaciones positivas en las comunidades en las que se encuentran sus instalaciones.
- Supervisar las cuestiones emergentes relativas a la prevención de riesgos laborales y medioambientales, manteniendo los protocolos actualizados respecto a los cambios en la normativa y las innovaciones tecnológicas.

Cada una de las sedes de la Sociedad será responsable de aplicar y cumplir esta política, y deberá asegurarse de que se asignan los recursos humanos y los fondos adecuados para crear, aplicar y mantener los programas necesarios para mantener unos protocolos y medidas de salud y seguridad óptimos. Los líderes y empleados de la organización serán responsables y responderán del progreso de la Sociedad en su camino a la excelencia en prevención de riesgos laborales y medioambientales.

Así mismo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 22 de la LPRL², la Sociedad garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a la ocupación que desempeñen. La vigilancia de la salud de los trabajadores por medio de reconocimientos médicos y estará sometida a los siguientes principios:

- Será llevada a cabo con una periodicidad establecida en función de los riesgos, niveles biológicos de cada trabajador y consideraciones tenidas en cuenta por el médico del trabajo responsable, y conforme a los protocolos de vigilancia de la salud oficiales aplicables en función de los riesgos de cada puesto de trabajo.
- Será de carácter voluntario, debiendo prestar el trabajador su consentimiento, en los puestos de trabajo que se realizan fuera de naves de fabricación con riesgos higiénicos, o para el personal que rara vez realiza visitas o estancias en estos recintos, cuando el servicio de prevención así lo apruebe.
- Se llevará a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad, la dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud, con independencia de los programas de detección y control de mejoras de niveles biológicos impulsados desde el servicio de prevención. Los datos relativos a la vigilancia de la salud serán puestos en conocimiento del trabajador con el objetivo de velar por su salud.
- Tendrá en cuenta las características del puesto de trabajo o función desempeñada, la permanencia en el mismo, así como los riesgos, materias primas, aditivos y otros elementos que el trabajador en cuestión manipule.
- Aquellos trabajadores que, por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad a los mismos, serán vigilados de modo particular, debiendo cumplir las indicaciones y prescripciones del servicio de prevención y médico del trabajo.

² Ley de Prevención de Riesgos Laborales

- Dentro del plan de prevención de riesgos laborales, existirán procedimientos que regulen el funcionamiento del servicio médico y, junto con los protocolos médicos legalmente aplicables, registrarán las pruebas y procesos de vigilancia de la salud, la custodia de los expedientes en los plazos legalmente determinados y demás elementos de funcionamiento vital del servicio.

De esta manera, junto con los estándares y medidas establecidas, la Sociedad vela por el bienestar de sus empleados, intentando mantener, en la medida de lo posible, unas condiciones laborales óptimas para sus empleados.

Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales, desagregado por sexo.

Los índices de accidentes de trabajo para el Grupo Exide son como se exponen a continuación:

Durante el FY21

- Índice de Frecuencia: 37
- Índice de Gravedad: 0,87

Durante el FY20

- Índice de Frecuencia: 37,8
- Índice de Gravedad: 1,02

Durante el FY19

- Índice de Frecuencia: 43,5
- Índice de Gravedad: 0,92

La definición de dichos índices es:

Índice de Frecuencia: Nº de accidentes con Baja/Nº Total de Horas Trabajadas por 1.000.000

Índice de Gravedad: Nº de Jornadas Perdidas/Nº de Horas Trabajadas por 1.000

El Nº de Enfermedades Profesionales fue de 15.

d. Relaciones sociales

Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos

El BOE de 20 de octubre 2021 publica la Resolución de 30 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo de Exide Technologies, SLU, para todos los centros de trabajo de la Sociedad, que ha sido acordado por la Comisión negociadora, formada de una parte, por los representantes de la Dirección de la Empresa, con poder suficiente para ello, y por otra, por la unanimidad de los miembros del Comité Intercentros y los Delegados Sindicales de ámbito nacional de CC.OO. y U.G.T.; reconociéndose como interlocutores válidos con legitimidad y representatividad suficientes, bajo los principios de «buena fe» y «confianza mutua»; como instrumento que facilite el afianzamiento de todos los centros de trabajo de la Sociedad, de manera que esta norma colectiva propicie el alcance de los objetivos del Grupo Exide en España, en busca de la competitividad, la creación del nivel de empleo necesario y preocupándose de la estabilidad del mismo. Su ámbito temporal es de 4 años (FY21-FY24).

Asimismo, en Exide Technologies Recycling, S.L. se aplica el Convenio Colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Gerona para los años 2021 y 2022, actualmente está pendiente de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Gerona, para el centro de trabajo de Bonmatí, que ha sido acordado, de una parte, por Metal Girona, CORVEA y el Gremio de Instaladores y, por otra parte, la Federación CC.OO. de Industria y por la Federación de la Industria, Construcción y Agro de UGT de las Comarcas de Girona (FICA-UGT), ambas partes con legitimidad y representación suficientes en el respectivo ámbito negociador.

De esta manera, el Convenio bajo el que están los empleados de la Sociedad, debe ser el instrumento que busque mantener el empleo, permitir un rejuvenecimiento de las plantillas y afianzar la capacidad productiva de los centros de trabajo que tiene la compañía y crecer cuando las circunstancias del mercado lo permitan, así como, una herramienta capaz de atraer nuevos proyectos, que sirva de soporte a las decisiones sobre nuevas inversiones, desarrollo industrial y mantenimiento de empleo en España.

Así, en dicho Convenio se establecen las condiciones laborales, por las que se regirán las relaciones de trabajo entre la empresa y los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, aplicándose con preferencia a las demás normas laborales, prevaleciendo lo pactado en contrato individual. Se mantienen los siguientes principios: el establecimiento de criterios individualizados de promoción profesional, la toma en consideración del cambio hacia el pleno empleo en el mercado laboral, el distinto perfil de los posibles candidatos, la igualdad efectiva de hombres y mujeres, la conciliación de la vida personal y laboral, la responsabilidad social corporativa, así como las reivindicaciones sociales. Se establecen mecanismos colectivos, objetivos no dejándolo exclusivamente al arbitrio de la empresa, que consideren el desempeño profesional como la aportación individual de cada trabajador a la consecución de los objetivos generales de la organización, mediante el eficaz desempeño de su trabajo; considerando como factores básicos del mismo, teniendo en cuenta el modelo organizativo del trabajo de la Sociedad. Este se basa en el adiestramiento, especialización y polivalencia en los puestos de trabajo alcanzados con el paso del tiempo y experiencia en Exide y la formación profesional como proceso continuo, permanente, específico y planificado, destinado a lograr que los empleados de la planta consigan el mejor desempeño de sus cometidos presentes y futuros.

Es este Convenio Colectivo, que será de aplicación a todos los centros de trabajo de la Sociedad Exide Technologies S.L.U. en España, que se aplica a todo el personal de la plantilla que preste sus servicios en los centros de trabajo de la Sociedad y a todos aquellos que ingresen o sean trasladados a dichas plantillas, con una vigencia desde 1 de abril de 2020 a 31 de marzo de 2023.

Por último, cabe destacar que es este Convenio el que marca las pautas que rigen la gran mayoría de aspectos laborales como son: la organización del tiempo de trabajo, remuneraciones, igualdad entre grupos, protocolos de acoso y medidas de seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

En relación con Exide Portugal en Exide Technologies Recycling II Lda. aplica el Convenio Colectivo Nacional del Sector Metalúrgico y Electromecánico entre los siguientes sindicatos FENAME, SITESE, SINDEL, FE, SE y el SIMA, publicado en el Boletín del Trabajo y Empleo, 1ª serie, nº 27, con fecha de 22.07.2019. En Exide Technologies Lda. aplica el convenio firmado entre Exide Technologies Lda y el Sindicato SIESI publicado en el Boletín del Trabajo y Empleo, nº 1 con fecha de 08.01.2021. Para todo lo demás no redactado en los convenios, aplica la legislación laboral vigente en Portugal.

Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país

Como se ha mencionado anteriormente, el Convenio Colectivo cubre la totalidad de los trabajadores de todos los centros de trabajo de la Sociedad Dominante, Exide Technologies S.L.U., haciendo así que el 100% de los trabajadores de la Sociedad estén cubiertos por dicho Convenio.

Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo

En cuanto a lo que aplica el Convenio Colectivo que cubre a los empleados de la Sociedad, se lleva a cabo una negociación junto con la Sociedad para establecer unos estándares en los diferentes aspectos laborales desde la integridad, el respeto y el bienestar de los trabajadores.

En todas las materias que afecten a la Seguridad y Salud en el trabajo, será de aplicación tanto lo presente en el Convenio Colectivo publicado en el BOE, como lo especificado en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Sociedad, con especial énfasis en lo estipulado en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo como pueden ser las normas UNE, guías del INST, protocolos y guías del Ministerio de Sanidad, así como, los procedimientos, instrucciones y normas que se editen por

el servicio de prevención, con el objetivo de conseguir una protección eficaz de la seguridad y salud de los trabajadores. Específicamente son de aplicación las siguientes normas:

- Todos los trabajadores recibirán una formación preventiva específica según los riesgos del puesto de trabajo, previamente a la incorporación al puesto de trabajo, y periódicamente mediante una planificación conforme a lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los procedimientos internos de formación.
- Existe un plan de prevención de riesgos laborales que integra los requisitos legales, normas específicas de actuación y normas internas de planta, de obligado cumplimiento por todos los trabajadores, con el objetivo de mejorar la seguridad y salud de los mismos. Dicho plan de prevención que incluirá un Manual de Gestión estará a la entera disposición de los delegados de prevención.
- Es de especial interés la aplicación del principio de integración de la seguridad, salud y medio ambiente, en todos los niveles jerárquicos incluyendo los mandos, los propios trabajadores y sus representantes
- Se considerará prioritario el uso correcto y efectivo de equipos de protección individual y protecciones colectivas conforme a lo estipulado en las normas y procedimientos editados por el servicio de prevención de cada planta, así como el mantenimiento de estos elementos de seguridad conforme a la información y formación llevada a cabo con los trabajadores y/o sus representantes, para asegurar la protección efectiva de todos los trabajadores.

e. Formación

Políticas implementadas en el campo de la formación

Como queda establecido en el Convenio Colectivo de Trabajadores de la Sociedad, publicado en el BOE, se entiende la formación profesional como vehículo para conseguir que cada puesto

de trabajo esté desarrollado por un profesional adaptado permanentemente a los cambios que la tecnología y la calidad demandan y garantice que con su impartición continua a lo largo de la vida laboral contribuya a alcanzar el desempeño profesional adecuado. Se declara el convencimiento de la importancia de la formación continua para:

- El desarrollo técnico (nuevos procesos y procedimientos).
- El enriquecimiento personal (desarrollo de las actividades, conocimientos, competencias y comportamientos).
- El sentido de cumplimiento eficaz de las normas de prevención laboral.
- El sentido de cumplimiento eficaz de las normas de medioambiente.
- La eficacia en el desarrollo del trabajo.
- El incremento de la productividad.
- La consecución del sistema de aseguramiento de la calidad.
- La motivación personal y el trabajo en equipo.
- La erradicación del comportamiento sexista.
- Una actitud decidida hacia la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Se contempla el intercambio de experiencias como una importante vía de formación y adiestramiento, comprometiéndonos a transmitir nuestros conocimientos de manera rutinaria y continua a aquellos trabajadores de reciente incorporación a la empresa o que se le haya asignado a un nuevo puesto y que, con el paso del tiempo irán adquiriendo más conocimientos y a la vez transmitiendo los suyos.

Así mismo, se imparte formación obligatoria en distintos campos, como es el de Cumplimiento Normativo de la Empresa, que tienen como objeto conocer el cumplimiento normativo de la Sociedad con un análisis detallado de la regulación legal vigente. Además, todos los empleados deben realizar un curso *online* en materia de ética y conformidad, en el que se tratan temas como el Reglamento Interno de Conducta, respeto mutuo, conflictos de intereses, integridad financiera y demás temas relacionados con estos aspectos.

Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales

España

El número total de horas de formación es de 9.015,84 que se distribuyen de la siguiente manera:

Formación FY21	MZ	SE	AZ	LC	OTROS	TOTAL ESPAÑA
Plantilla media	362	86	248	392	123	1.211
Número de formaciones	13	5	72	41	31	162
Horas de formación	2.138,94	1.82,,00	3.459,90	2.138,94	1.925,5	9.015,84
Total asistentes	446	144	622	1.114	297	2.623
Horas de formación por empleado	1,13	12,6	13,95	5,46	15,65	7,44

MZ: Planta en Manzanares (Ciudad Real)

SE: Planta reciclaje en San Esteban de Gormaz (Soria)

AZ: Planta Azuqueca de Henares (Guadalajara)

LC: Planta La Cartuja (Zaragoza)

En el año FY20 el número total de horas de formación es de 7.050,35 que se distribuyen de la siguiente manera:

Formación FY20	MZ	SE	AZ	LC	TOTAL ESPAÑA
Plantilla media	317,0	85,3	225,9	403,4	1.031,9
Número de formaciones	28	13	52	38	131

Horas de formación	2.072,5	1.148	2.102,5	1.727,6	7.050,35
Total asistentes	790	170	914	422	2.296
Horas de formación por empleado	6,53	13,46	9,31	4,28	6,83

MZ: Planta en Manzanares (Ciudad Real)

SE: Planta reciclaje en San Esteban de Gormaz (Soria)

AZ: Planta Azuqueca de Henares (Guadalajara)

LC: Planta La Cartuja (Zaragoza)

Portugal

El número total de horas durante el FY21 de formación es de 32.230 que se distribuyen de la siguiente manera:

FORMACIÓN FY21	Exide	Exide Recycling	Portugal
Plantilla media	458,75	37,08	495,83
Número de formaciones	111	28	139
Horas de formación	31038	1192	32230
Total asistentes	478	252	730

El número total de horas durante el FY20 de formación es de 26.149 que se distribuyen de la siguiente manera:

FORMACIÓN FY 20	Exide	Exide Recycling	Portugal
Plantilla media	484,83	36,33	521

Número de formaciones	96	25	121
Horas de formación	25.653	496	26.149
Total asistentes	848	200	1.048

f. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Exide, como se ha mencionado anteriormente, ha tenido contratados durante el ejercicio objeto de este informe a 19 empleados con una discapacidad del 33% o superior, con el fin de colaborar con la inclusión social de personas discapacitadas en el mundo laboral.

Así mismo, desde 2016, Exide debido a la naturaleza de sus actividades, dispone del certificado de excepcionalidad, otorgado por la Viceconsejería de Empleo y Relaciones Laborales.

Por esta razón, Exide tiene, en la medida de lo posible, ciertas medidas para facilitar la accesibilidad de personas con discapacidad a sus centros.

g. Igualdad

De acuerdo con lo establecido en el Código Ético de la Sociedad, todos los empleados deben cumplir con las leyes laborales aplicables, y además deben trabajar en pro de los objetivos de la Sociedad para asegurar la igualdad de oportunidades de empleo para todos en relación con la contratación, el cometido, el aprendizaje, la remuneración, la prestación de empleo, la disciplina y el despido del empleado y todos los demás términos y condiciones de empleo. La Sociedad ha adoptado normas y programas para asegurar el cumplimiento de la legislación laboral y de estos objetivos, incluyendo, pero sin limitarse una norma de igualdad de oportunidades de empleo y una política que impida el acoso y la discriminación.

Planes de igualdad: Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

Como queda recogido en el Plan de Igualdad de Exide Technologies SLU, registrado en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Se incluyen en el Plan de igualdad las medidas necesarias para promover la igualdad entre hombres y mujeres, evitando cualquier discriminación por razón de sexo. Se tendrán especialmente en cuenta las derivadas de la maternidad y la asunción de obligaciones familiares y de estado civil. Los procedimientos de la Sociedad, especialmente los de selección, contratación, promoción y retribución, respetan de manera fehaciente estos principios de igualdad.

De esta manera, el Plan de Igualdad de la Sociedad persigue integrar el principio de igualdad entre hombres y mujeres con objetivos concretos de alcanzar, medidas y prácticas a adoptar para su consecución, medios, plazos, seguimiento, evaluación de los objetivos fijados y participantes de su ejecución, siendo este aplicable a toda la plantilla de la Sociedad, todos sus centros de trabajo y aquellos que puedan abrirse en el futuro con independencia del número de personas en su plantilla.

Dicho Plan tiene como principios generales los siguientes:

- Asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la Sociedad, en concreto, en el acceso a la Sociedad, contratación, en los procesos de promoción, en el sistema de retribución, la utilización de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en la formación en la empresa, en la prevención de riesgos laborales y en los mecanismos de información y comunicación interna.
- Garantizar el debido respeto del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la Sociedad, mediante la eliminación de cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, en el ámbito laboral.
- Generar un ambiente de trabajo que potencie el respeto hacia los empleados.
- Equilibrio de presencia de hombres y mujeres en los puestos de trabajo donde exista una menor representación, siempre que, de acuerdo con la Normativa y política

interna de la Sociedad en cuanto a materias de Seguridad y Salud Laboral, sea posible, siempre que, además no contravenga los derechos fundamentales de igualdad y no discriminación.

- Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de todos los trabajadores y trabajadoras, a través de medidas concretas que hagan compatibles, de la mejor manera posible, los ámbitos laboral, personal y familiar.
- Contribuir a erradicar el problema social que supone la violencia de género, la prevención de estas situaciones.
- Garantizar la seguridad y la salud en el trabajo, así como conocer los riesgos y las necesidades específicas de las trabajadoras.
- Incluir la perspectiva de género en la acción preventiva de la Sociedad.

En base a estos principios, la Sociedad, tras un diagnóstico previo de la situación en materia de composición de plantilla, pirámides de edad y antigüedad, retribuciones, incorporaciones, acceso al empleo entre otros aspectos, ha establecido unos objetivos, con medidas y evaluación de éstas para establecer y mejorar la igualdad dentro de la plantilla. Los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad, entre otros, son los siguientes:

- Plantilla y acceso a la Sociedad: se establece como objetivo general garantizar la igualdad de oportunidades para que la selección, la contratación y la promoción interna en la Sociedad sean equilibradas entre mujeres y hombres. Dicho objetivo se realizará a través de las siguientes acciones:
 - Los procesos de selección, promoción interna y contratación deben respetar los criterios de igualdad, con el objetivo de garantizar que los procesos de selección, promoción interna y contratación no contienen elementos de discriminación directa o indirecta, asegurándose que los contenidos y el lenguaje en entrevistas no contengan estereotipos de género ni connotaciones relativas al sexo, al igual que en las ofertas de empleo.

- Eliminar información personal de las candidaturas con el objetivo de evitar que la información personal pueda influir en la decisión final, discriminando la candidatura, a través de la exclusión de cualquier cuestión que afecte a la persona (tanto en la entrevista como en todo el proceso de selección) sin estar relacionada con las necesidades del puesto. Dicha acción implica utilizar un guión de entrevista estandarizado sin preguntas personales e instruir a los entrevistadores, para que durante la entrevista no incorporen cuestiones personales.
- Evitar que determinados condicionamientos culturales, físicos, etc., impidan a las mujeres acceder a puestos de trabajo de la Sociedad, con el objetivo de incrementar el número de mujeres en la plantilla. Esto implica asegurarse que todas las instalaciones (vestuarios, aseos, etc.) están adaptados a las necesidades de la plantilla, hombres y mujeres, incluso previamente a la contratación de mujeres en centros y divisiones donde ahora no están presentes.
- Clasificación profesional: el objetivo general es fomentar la participación de las mujeres en los procesos de promoción profesional para puestos de mayor responsabilidad y equilibrar la presencia de ambos sexos. Las acciones implantadas para la consecución de dicho objetivo son:
 - Fomentar la promoción de mujeres en puestos donde sólo hayan participado hombres, a través del fomento de la participación de las mujeres en los diferentes procesos de promoción profesional que permitan ocupar puestos de trabajo de mayor responsabilidad, que posibiliten el desarrollo de la carrera profesional. Esto implica informar a toda la plantilla de los procesos de promoción interna, de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo, así como informar a toda la plantilla de los diferentes itinerarios profesionales existentes y/o de nueva creación, en la Sociedad.
 - Garantizar la igualdad y la no discriminación en el acceso, la promoción y los ascensos a través de la objetividad, prevaleciendo criterios de formación, capacidad, desempeño, valoración académica o titulación adecuada, conocimiento y experiencia, competencias y mérito, frente a criterios como el de antigüedad.

- **Retribuciones:** la Sociedad garantiza continuar con una política salarial de igualdad retributiva, de tal manera que a igual puesto de trabajo corresponde un mismo salario con independencia del género de quien lo desempeñe, y respetando lo establecido en el Convenio Colectivo. Los programas de Evaluación de Desarrollo no contienen, ni contendrán, discriminación alguna por razón de sexo. Se vigilará el mantenimiento de la igualdad de trato por género, ante situaciones laborales objetivamente iguales y se buscará la transparencia y claridad en la confección de las nóminas, facilitando el entendimiento y comprobaciones por parte de las personas trabajadoras y sus representantes.
- **Formación:** Actualmente se establecen mecanismos para identificar las necesidades de formación. El objetivo es tener en cuenta las acciones establecidas en este Plan de Igualdad a efectos de garantizar y favorecer una igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a las acciones formativas, como son:
 - Facilitar, a los trabajadores con reducción de jornada, el acceso a la formación relacionado con el puesto de trabajo, a través de garantizar las mismas oportunidades de formación a todos los trabajadores, independientemente de la jornada de trabajo o situación.
 - Identificar deficiencias formativas en el colectivo de mujeres, a través de la realización de una valoración de necesidades formativas que puedan existir en el colectivo de mujeres.
 - Formar en Igualdad de Oportunidades a través de la realización de una formación específica en materia de igualdad para las personas del departamento de Recursos Humanos y para los participantes de los procesos del resto de departamentos.
- **Organización y Permisos:** se continuarán abordando los actuales modelos organizativos del tiempo de trabajo que permitan compatibilizar jornada partida, tiempos parciales, etc. con las horas de trabajo de cada centro. Además, todo lo referente al uso de los actuales permisos y reducciones de jornada se remiten a la normativa vigente, así como en el actual IV Convenio Colectivo vigente de Exide, tanto para el hombre como para la mujer. Otro de los objetivos será asegurar que el ejercicio

de estos derechos de conciliación no tenga consecuencias negativas de ningún tipo, y en concreto, en sus posibilidades de promoción, en sus niveles salariales, ni en su acceso a determinados incentivos y/o beneficios sociales.

Así mismo, se tratará de facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de la plantilla ayudándoles a conseguir un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la empresa, sin que la única posibilidad del trabajador o trabajadora sea renunciar a parte de su salario, o trabajo y desarrollo profesional.

Medidas adoptadas para promover el empleo

Exide Technologies S.L.U. colabora con programas formativos de las siguientes entidades en España:

- Universidad Autónoma
- Universidad Complutense
- Universidad Antonio Nebrija
- Universidad de Zaragoza
- Universidad de Ciudad Real
- CEOE
- Ayuntamiento de Guadalajara
- Máster de Energía de la Universidad Autónoma

Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad

EL Grupo Exide no tolerará, en el ámbito de su organización, ningún tipo de práctica discriminatoria o conducta considerada como acoso sexual o acoso por razón de sexo, por cuanto constituyen actos contrarios al Principio de Igualdad de trato y no discriminación, y son vulneradores del derecho a la consideración debida de la dignidad y al derecho a la integridad física y moral de las personas, y por cuanto conllevan consecuencias negativas tanto para la persona que lo sufre como para la empresa, en tanto que afecta al clima laboral.

Por este motivo, queda expresamente prohibida cualquier conducta de esta naturaleza, que será considerada como falta laboral, en los términos que se establezca en la Legislación Laboral sobre tipificación y graduación de sanciones. Con el fin de asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran, el Grupo se compromete a tratar con la debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera plantearse en el seno de la misma, haciendo uso de sus poderes directivos y disciplinarios.

De acuerdo con estos principios, Exide se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia en su Plan de Igualdad y Código Ético. Por ello, Exide ha creado un Protocolo de actuación frente al acoso sexual que persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades, asumiendo la Sociedad su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona.

Este Código de Conducta afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a la Sociedad, ya sea mediante contrato mercantil, laboral o de confianza y deberá ser respetado por el personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la Sociedad.

De esta manera, en dicho Protocolo se establecen tanto medidas preventivas como procedimientos de actuación y los canales de denuncia existentes para estas situaciones. Además, Exide también insta una serie de medidas complementarias al procedimiento establecido, para que una vez finalizado este, la víctima en cuestión pueda, en la medida de lo posible, sentirse en un ambiente seguro y protegido.

Política contra todo tipo de discriminación

La Sociedad se compromete a proporcionar igualdad de oportunidades de empleo. La Sociedad también se esmera en proporcionar un ambiente de trabajo para que todos los empleados puedan trabajar juntos de manera cómoda y productiva. La Sociedad prohíbe el acoso o discriminación por motivos de raza, religión, nacionalidad, invalidez física o mental, estado de militar/veterano, edad, sexo, orientación sexual, u otras características protegidas por leyes aplicables. La Política de No-Discriminación de la Sociedad gobierna todos los aspectos

laborales de la Sociedad incluyendo la contratación, el cometido, el aprendizaje, las promociones, las remuneraciones, la prestación de empleo, la disciplina y despido del empleado y todos los demás términos y condiciones de empleo.

Así mismo, Exide, como recoge en su Código Ético, no tolera aquella conducta inaceptable que cree un ambiente de trabajo intimidante, hostil, u ofensivo, por ejemplo, contar chistes o poner carteles, mensajes electrónicos, fotos, etc., que pongan en ridículo u ofendan a miembros de una raza o grupo étnico particular o que sean de naturaleza sexual.

Por estos motivos, es parte de la política de la Sociedad proporcionar las mismas oportunidades a todos los empleados y candidatos a empleo, así como tomar las decisiones laborales de una manera justa y apropiada. Debido a que ciertas relaciones personales – como las que existen entre miembros de familia, compañeros de habitación e individuos que están en una relación romántica pueden crear un conflicto de intereses real o percibido, interferir en el trabajo o afectar a la moral de los empleados, puede ser inapropiado que ciertos parientes y otras personas implicadas en una relación personal trabajen juntos. Estas decisiones que se refieren a la contratación, promoción, transferencia y otras similares deben ser revisadas y aprobadas por escrito por el Departamento de Recursos Humanos o el Departamento Jurídico.

Gestión de la diversidad

Una de las principales fortalezas de Exide reside en la diversidad de su plantilla, formada por hombres y mujeres de muchas nacionalidades, edades y etnias y con diversas trayectorias profesionales que trabajan en equipo y comparten objetivos comunes. Estimular la diversidad en los equipos constituye uno de los compromisos esenciales del Exide hacia sus empleados.

En este sentido, la Sociedad se esfuerza en crear una cultura de integración en la que se valore a cada empleado por sus conocimientos y sus competencias diversas, su experiencia, su cultura y su desempeño.

En Exide, el proceso de adquisición del talento busca asegurar la igualdad de oportunidades entre los candidatos, a través de métodos objetivos que ayudan a evaluar de forma consistente a los candidatos.

Prueba de ello es que la Sociedad tiene empleados de diferentes nacionalidades, tales como: Argentina, Bélgica, Colombia, Alemania, Ecuador, España, Italia, Marruecos, Rumanía y Venezuela.

Exide se esfuerza en favorecer la integración, las prácticas de empleo justas y la igualdad de oportunidades para todos los empleados, tanto en el momento de la contratación como en lo relativo a la promoción profesional.

6. Corrupción y Soborno

a. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

El Grupo basa los cimientos de su éxito como empresa en su comportamiento ético e íntegro. Independientemente del lugar del mundo donde se desarrollen los negocios del Grupo, este defiende que todos sus empleados deben llevar a cabo las actividades comerciales con honradez, integridad y en pleno cumplimiento de toda la legislación aplicable. De esta manera, recoge en su Política de Lucha contra el Soborno y la Corrupción, los principios éticos por los que se rige el Grupo, así como las prácticas permitidas o no, de cara a llevar un desarrollo de la actividad de manera íntegra y de acuerdo con los estándares morales aceptados.

En línea con esta Política del Grupo, se prohíbe el soborno (o intento de soborno) de cualquier persona u organización, incluyendo contratistas federales y funcionarios públicos. En consecuencia, no se autorizará, pagará, prometerá u ofrecerá nada a ninguna persona u organización para influir indebidamente sobre ella de manera que Exide salga favorecida. Las personas sujetas a la presente Política no solicitarán o autorizarán a ningún tercero a realizar ningún pago, promesa u oferta, en este sentido. Este comportamiento constituye un acto de soborno y, por lo tanto, una conducta comercial inaceptable para el Grupo, independientemente de donde se lleve a cabo.

De esta manera, se establece en dicha Política que Exide solo realizará operaciones comerciales dentro del marco legal. Las costumbres locales nunca podrán ser una justificación para incumplir esta Política. El hecho de no cumplir con cualesquiera disposiciones de la ley aplicable o de esta Política constituirá un incumplimiento grave y podrá resultar en acciones disciplinarias, que pueden llegar incluso al despido.

Es así, a través de esta Política, que la Sociedad insta a todos sus empleados, contratistas y partes interesadas los pilares éticos en los que basa su actividad, para asegurar un desarrollo empresarial ético, honesto, íntegro y transparente.

b. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

La Sociedad, como mencionado anteriormente, reniega de cualquier tipo de práctica ilegal, ya sea por incumplimiento de cualquier ley estadounidense, local o europea. Entre estas prácticas ilegales se incluyen la corrupción, el soborno, el blanqueo de capitales y cualquier delito que atente contra los derechos fundamentales de la persona como puede ser la explotación infantil o el tráfico de personas, entre otros.

Por esta razón, y con el fin de luchar contra todo tipo de prácticas criminales relacionadas con la Sociedad, existen el *European Compliance Committee*, a escala europea, y el *Sub Comité del European Compliance Committee*, dedicado a velar por el Grupo específicamente.

Este *Sub Comité del European Compliance Committee*, reportará jerárquicamente al Consejo de Administración de la Sociedad de forma directa y funcionalmente al *European Compliance Committee*, al que el Sub Comité reportará a través del envío de las actas de cada reunión particular que recoja los principales puntos tratados en la reunión.

El *Sub Comité del European Compliance Committee* tendrá encomendado el desarrollo y actualización del modelo de prevención del crimen y Compliance de la Sociedad, que deberá incluir las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos o reducir de forma significativa los riesgos que pudieran surgir de una conducta criminal.

En definitiva, tiene como función vigilar el funcionamiento y verificar el cumplimiento de las políticas de la Sociedad y prevenir el delito de tal forma que se dé el cumplimiento de las exigencias impuestas por la Ley Orgánica 1/2015 de 30 de marzo por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995 de 23 de noviembre del Código Penal.

De esta manera, la Sociedad instaure las medidas necesarias, así como los procedimientos para su control y seguimiento, para evitar la comisión de delitos de cualquier tipo, especialmente aquellos que violan los estándares éticos de la Sociedad, como puede ser el fraude, el blanqueo de capitales, el soborno y cualquier otro tipo de delitos de esta índole.

c. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

El Grupo no realiza aportaciones o donaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro por importes significativos.

7. Derechos Humanos

La Sociedad es partidaria de llevar a cabo un desarrollo de la actividad empresarial desde el respeto de los derechos fundamentales de la persona, así como de llevar a cabo unas prácticas éticas y morales, anteponiendo siempre el respeto hacia la persona, no solo desde la Sociedad, sino en todas las relaciones de esta, ya sea con proveedores, subcontratistas y terceras partes interesadas.

En esta línea, se establece en la Política de Responsabilidad Social Corporativa de la Sociedad, el compromiso de respetar y velar por los Derechos Humanos, de acuerdo con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los estatutos de la Organización Internacional del Trabajo.

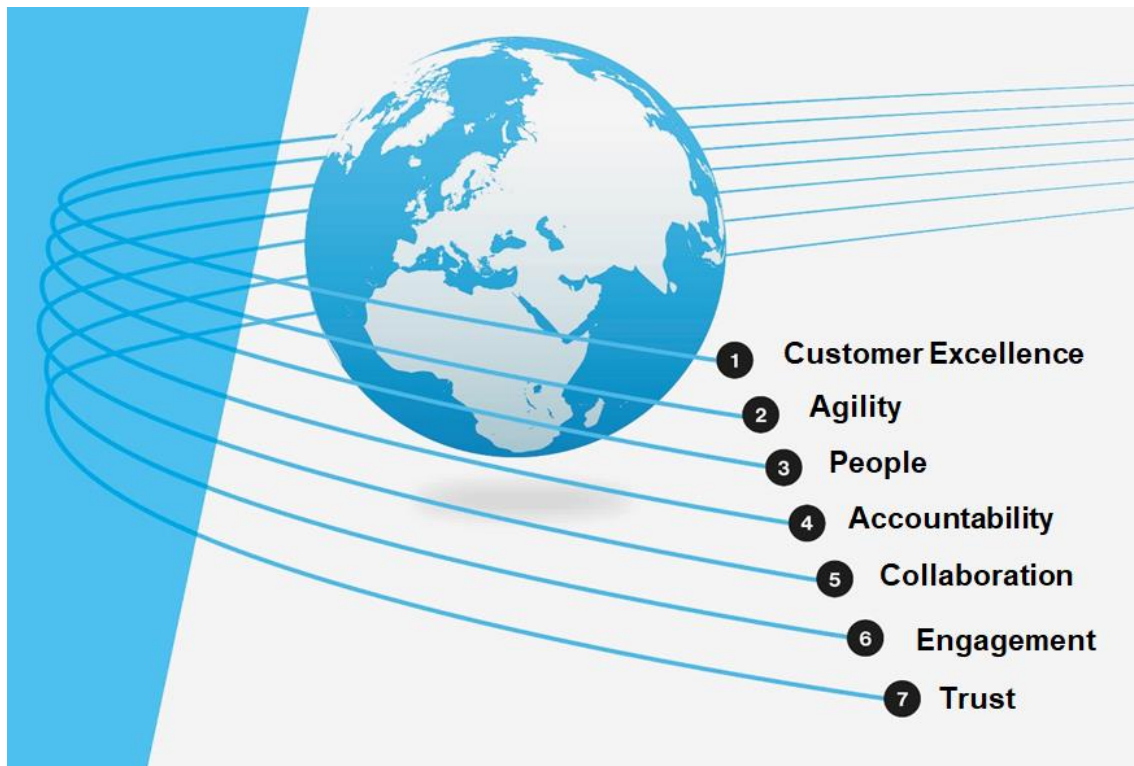
De esta manera, la Sociedad prohíbe y reniega de la explotación infantil, prohibiendo la contratación por parte de esta o de sus proveedores de menores de 16 años o lo establecido por la normativa local sobre trabajo infantil. Así mismo, la Sociedad también prohíbe el trabajo forzoso y el exceso de horas de trabajo, comprometiéndose a respetar los derechos de los trabajadores como la libertad de asociación y negociación colectiva, llevado a cabo de la mano de las leyes y regulaciones de índole nacional y local.

Así mismo, la Sociedad se compromete a respetar los derechos de privacidad y la protección de esta, no solo con sus trabajadores, sino con sus clientes, proveedores y terceras partes interesadas. Además, de establecer un compromiso de ejercer unas prácticas respetuosas en materia de salud, seguridad y medioambiente.

Por último, la Sociedad reniega del acoso y discriminación, de cualquier tipo y por cualquier razón, ya sea por razón de sexo, raza, orientación sexual y demás motivos de discriminación.

Exide declara un compromiso cívico con la sociedad, de cara a unas prácticas éticas, respetuosas y legítimas, respetando siempre los derechos fundamentales de la persona y no anteponiendo las actividades empresariales a estos.

De esta manera, la Sociedad establece las medidas y pautas necesarias para asegurarse que las prácticas desarrolladas se hacen cumpliendo con los valores del Grupo y, por tanto, de la Sociedad: Excelencia hacia el cliente, Agilidad, Personas, Responsabilidad, Colaboración, Compromiso y Confianza.



8. Información sobre la Sociedad

a. Compromisos con el desarrollo sostenible

Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local

El Grupo reconoce su obligación de llevar a cabo sus actividades de forma que promuevan un medio ambiente limpio, seguro y saludable, tanto para las comunidades en las que realiza sus negocios, como para sus propios empleados. El Grupo se compromete a ayudar a preservar, proteger y, cuando fuera posible, mejorar el medio ambiente para el bien de las generaciones futuras y de forma similar confía en que todos y cada uno de sus empleados se preocuparán del impacto en el medio ambiente de sus decisiones y acciones individuales, y de las decisiones y acciones de la Sociedad.

Impacto de la actividad de la Sociedad en las poblaciones locales y en el territorio

Se considera importante para el Grupo, el estricto cumplimiento legal y la plena satisfacción de los clientes, así como la necesidad de conocimiento de cambios tecnológicos que pueden incidir en mayor eficacia y eficiencia de los procesos y una disminución de los impactos ambientales y prácticas operativas que disminuyan los riesgos, para los trabajadores derivados de actividades desarrolladas.

Las directrices se articulan a través de Exide quien ha definido una serie de directrices para dar respuesta al contexto social y cultural, siendo estas directrices:

- Cumplimiento de la legislación vigente en todos los ámbitos.
- Contribuir con información del impacto de nuestra actividad, así como en la concienciación de buenas prácticas en línea con los valores de Exide.
- Mejorar la huella de carbono con la aportación tecnológica de nuestras baterías.

b. Subcontratación y proveedores

Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales

La Sociedad no solo establece pautas y protocolos para las actividades que desarrolla, sino para cualquier agente externo en relación contractual con la Sociedad es una representación de ésta, y, por esta razón, exige que sus proveedores y distribuidores sigan una serie de directrices que alinean ambos intereses, tanto suyos como los de la Sociedad, en el ámbito empresarial y ético.

Es por esto por lo que en la Política General de Compras de la Sociedad se establecen una serie de requisitos para aceptar al proveedor previo a establecer una relación contractual con él, que se acompaña de un Manual de Selección de Proveedores, para certificar que dicho proveedor cumple los requisitos necesarios.

De esta manera, en la Política General de Compras de la Sociedad, aparte de las pautas protocolarias en cuanto a la relación con el proveedor, como puede ser cláusulas de confidencialidad, cesión de créditos, precios y formas de pago, se incluyen a su vez requisitos más allá de éstos.

Así es, como en dicha Política se incluye como requisito que el proveedor se comprometa a cumplir con todas las normas nacionales e internacionales relativas a medioambiente, salud y seguridad que le sean de aplicación. Asimismo, el Proveedor mantendrá a Exide indemne si con motivo de un incumplimiento respecto a esta normativa, se le causase un daño o perjuicio a Exide.

Adicionalmente, Exide Technologies a través de la firma de contratos con sus proveedores exige al proveedor la obligación de asegurarse de que sus empleados, agentes, subcontratistas y afiliados cumplen en todo caso con todas las leyes de soborno y anticorrupción aplicables, incluyendo, entre otras, el U.S. Foreign Corrupt Practices Act ("FCPA") y el UK Bribery Act. Del mismo modo, a través de la firma de dichos contratos, el proveedor declara y confirma contar con todas las licencias y permisos oficiales vigentes que sean requeridos por la legislación aplicable para proceder con la venta de productos a Exide.

Por la naturaleza de las actividades, la Sociedad también establece relaciones contractuales de distribución, en las que también se lleva a cabo unos exámenes previos regidos por la Política de Agentes Distribuidores.

Es así, como la Sociedad, que únicamente mantendrá relaciones contractuales con proveedores homologados y que cumplan con lo establecido en los estatutos, vela porque todo cuanto esté bajo el alcance empresarial de la Sociedad sea íntegro y cumpla con las normativas establecidas para todos los ámbitos.

Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas

De cara a la supervisión y auditoría de proveedores y distribuidores, la Sociedad tiene un protocolo previo a la asociación con éstos con el fin de asegurar la homologación y calidad de los servicios del proveedor y de distribución.

De esta manera, la Sociedad establece las medidas y pautas de control necesarias para asegurar una práctica por parte de sus distribuidores íntegra y alineada con los valores de la Sociedad en materia de honestidad y transparencia, aparte de profesionalidad y calidad de sus servicios.

c. Consumidores

Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores

El Grupo establece para cada uno de sus productos, el detalle del funcionamiento de los mismos, así como un Manual de Instrucciones y Seguridad en el que se contempla la forma de uso y las medidas para un mantenimiento preventivo de las baterías (limpieza, etc.), asegurando así un uso correcto y responsable de sus productos.

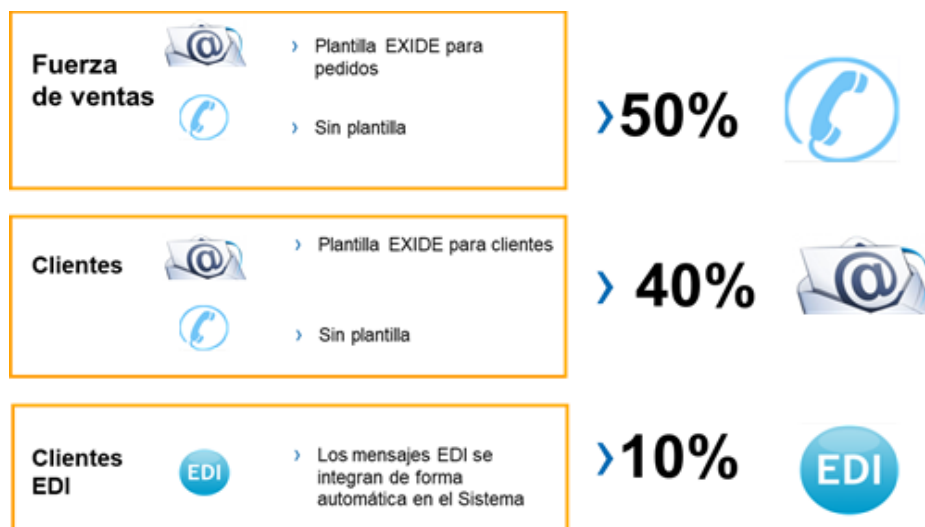
La Sociedad establece unas Condiciones Generales de Venta que incluyen aspectos tales como términos generales de la venta, detalles sobre los precios ofertados, crédito, términos de pago, condiciones de entrega y otros temas en materia de devolución, desempeño y prestaciones de los productos y responsabilidades por defectos.

Asimismo, estas Condiciones incluyen los aspectos relativos a la Garantía.

Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

La Sociedad dispone de un departamento de *Customer Service* que gestiona el sistema de reclamación y resolución de las quejas recibidas por parte de los clientes, así como por la fuerza de ventas.

Los principales canales de comunicación, en relación con recepción de pedidos y reclamaciones de los clientes son los siguientes:



Las reclamaciones son tratadas siguiendo un procedimiento establecido que pasan por el estudio de la reclamación, el tratamiento y derivación al departamento específico, el cual proporciona una respuesta al cliente.

Asimismo, la Sociedad dispone de procedimientos establecidos para la rotura de mercancías, la falta o el cambio de baterías, o errores en el etiquetado, entre otros, en los que se definen las actividades, responsabilidades, tareas y operaciones en general, a realizar con el fin de evitar que puedan darse las posibles incidencias surgidas durante el transporte de mercancías, antes y durante la recepción de éstas por parte de los clientes, y por tanto, deriven en reclamaciones y quejas.

Estos procedimientos llevan asignados una serie de indicadores que permiten medir los procesos de incidencias, así como fijar objetivos y soluciones para evitar casos futuros.

d. Información fiscal

Beneficios obtenidos país por país

La Sociedad tributa en régimen consolidado, siendo la cabecera del grupo fiscal, Exide Transportation Holding Europe, S.L., que mantiene participaciones en otras compañías del Grupo Exide, tanto españolas como extranjeras.

Durante el ejercicio, el Grupo ha obtenido un beneficio antes de impuestos de 7.003 miles de euros, frente un valor de 10.502 miles de euros del ejercicio anterior.

Debido a su régimen consolidado, se presentan los beneficios atribuidos a la Sociedad Dominante de siguiente manera:

País	Beneficios
España	4.616
Portugal	503

Impuestos sobre beneficios pagados

Exide Technologies S.L.U. tributa en régimen consolidado con Exide Transportation Holding Europe, S.L. cabecera de un grupo que integra a varias sociedades nacionales y extranjeras del grupo Exide. De acuerdo con la normativa contable y fiscal vigente, la entidad representante del grupo fiscal está sujeta al cumplimiento de las obligaciones tributarias materiales y formales que se derivan del régimen de consolidación fiscal, mientras que las entidades integrantes del grupo fiscal estarán igualmente sujetas a las obligaciones tributarias que se derivan del régimen de tributación individual, excepción hecha del pago de la deuda tributaria.

De acuerdo con todo lo anterior, Exide Technologies S.L.U. ha registrado a 31 de marzo de 2021, un pasivo por el impuesto corriente del ejercicio, a liquidar con Exide Transportation Holding Europe, S.L., correspondiente a la previsión del pago del impuesto de sociedades del presente ejercicio por importe de 2.044 miles de euros.

Por otro lado, las Sociedades portuguesas están sujetas al Impuesto sobre la Renta Corporativa (IRC) a una tasa del 21% sobre la renta imponible. Los impuestos municipales se incrementan a una tasa de hasta 1.5% sobre las ganancias imponibles.

Además, la parte de la renta imponible sujeta y no exenta del impuesto a las ganancias corporativas, que exceda los 1.500.000 euros está sujeta a derrames estatales a las siguientes tasas:

3% para ganancias imponibles entre € 1,500,000 y € 7,500,000;

5% para ganancias imponibles entre € 7,500,000 y € 35,000,000;

9% para ganancias imponibles de más de € 35,000,000.

Así la tasa impositiva utilizado por el grupo portugués para el cálculo de su impuesto ha sido del 22,5 %.

Subvenciones públicas recibidas

Una de las subvenciones más significativa recibida en los últimos años, ha sido la concedida por del Centro para el Desarrollo Tecnológico e Industrial (CDTI) dependiente del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, por la participación de Exide Technologies SLU en el proyecto SPECTRA. Una descripción de la tarea realizada por Exide se puede resumir tal como sigue:

El principal objetivo de este proyecto es mejorar el rendimiento de una batería de plomo-ácido avanzada con el fin de proporcionar una solución competitiva para el almacenamiento de energía en las estaciones de recarga ligadas a la utilización de energías renovable.

Para lograr este objetivo, se ha estudiado cómo optimizar las materias activas con el fin de extender su vida útil. Las principales actividades del proyecto son:

- Optimizar la Formulación NAM (Material Negativo Activado)

El objetivo es mejorar la aceptación de la carga y los ciclos de vida tras largos períodos de reposo, manteniendo el consumo de agua tan bajo como sea posible. En este caso se han alcanzado los requerimientos de la aplicación añadiendo nuevos materiales de carbono (con área superficial media) y diferentes formulaciones de aditivos orgánicos a la placa negativa.

- Optimizar la formulación PAM (Material Positivo Activado)

Se pretendía mejorar el equilibrio del sistema electroquímico completo, limitando las reacciones secundarias que tienen una fuerte influencia en la duración en vida. La adición de nanofibras de Carbono no ha cumplido los requerimientos exigidos debido a la inestabilidad de

estos materiales en la placa positiva, así como a la presencia de partículas procedentes de los catalizadores (Níquel) que aumentan el consumo de agua y reducen la vida en servicio.

Anexo – Tabla de relación entre requerimientos legales e indicadores de los estándares GRI

	Contenido	GRI	Apartado del documento
Organización			
Descripción del modelo de negocio del grupo	Entorno empresarial (Nombre de la Organización; Actividades, marcas, productos y servicios; Ubicación de la sede; Ubicación de las operaciones; Propiedad y forma jurídica: Mercados servidos	102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-5, 102-6	3. a
	Organización y estructura (Tamaño de la organización. participaciones en empresas del Grupo)	102-7, 102-45	3. b
	Índice de contenidos GRI	102-55	9
	Objetivos y estrategias	102-14	3. c
Principales Riesgos	Relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos. Principales impactos, riesgos y oportunidades	102-15	3. e
	Cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos	102-15 102-31	3. e
	Impactos detectados (desglose de los riesgos, en particular a corto, medio y largo plazo)	102-15	3. e
Medio ambiente			
Prevención riesgos ambientales	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa, sobre la salud y la seguridad	201-2, 301-7	5. c
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		

	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		
	La aplicación del principio de precaución		
	La cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos	301-1, 301-2	4. b
Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-1, 303-2, 303-3	4. c
	Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	302-1, 302-2, 302-3, 302-4, 302-5	4. c
	Uso de energías renovables	302-3	4. d
Cambio climático	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	305-1, 305-2, 305-3, 305-4,	4. d
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	201-2	4. d
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	305-5	4. d
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	304-1, 304-3	4. e
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	304-2	4. e
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal			

Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	102-8	5. a
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	102-8	5. a
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	405-1	5. a
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	401-2	5. a
	Implantación de políticas de desconexión laboral	201-3, 401-3	5. a
	Empleados con discapacidad	405-1	5. a
Organización del trabajo	Número de horas de absentismo	403-2	5. b
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-1, 403-4	5. c
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales, desagregado por sexo	403-2, 403-3	5. c
Relaciones sociales	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	407	5. c
Formación	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1	5. c
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	406-1	5. g
	Política contra todo tipo de discriminación	405-1	5. g
Información sobre el respeto de los derechos humanos			

Derechos humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	410-1	7
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos	412-2, 412-3	7
	Medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	412-1	7
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	411-1	7
	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	407-1	7
	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	409-1	7
	Abolición efectiva del trabajo infantil	408-1	7
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno			
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	205-2, 205-3	6. a
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	205-2, 205-3	6. b
Información sobre la Sociedad			
Compromisos con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	203-1b, 203-2, 204-1, 413-1, 413-2	8. a
	Acciones de asociación o patrocinio	102-12, 102-13	8. a
Subcontratación y proveedores	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	308-1, 414-1, 308-2, 414-2	8. b



Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	416-1	8. c
--------------	--	-------	------