

# Estado de Información No Financiera

**Tabla de Contenido**

<b>1. Introducción</b>	4
<b>2. Contexto y objetivos</b>	5
a. Alcance	5
b. Materialidad	6
<b>3. Aspectos organizativos</b>	8
a. Descripción del modelo de negocio	8
b. Organización y estructura	12
c. Objetivos y estrategias	15
d. Descripción de las políticas que aplica el grupo	16
e. Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo	18
<b>4. Medio Ambiente</b>	20
a. Contaminación	20
b. Economía circular y prevención y gestión de residuos	23
c. Uso sostenible de los recursos	25
d. Cambio climático	26
e. Protección de la biodiversidad	29
<b>5. Cuestiones Sociales y Personal</b>	30
a. Empleo	30
b. Organización del trabajo	51
c. Salud y seguridad	55
d. Relaciones sociales	59
e. Formación	63
f. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	66
g. Igualdad	66
<b>6. Corrupción y Soborno</b>	74
a. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	74
b. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	75
c. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	76
<b>7. Derechos Humanos</b>	77
<b>8. Información sobre la Sociedad</b>	79
a. Compromisos con el desarrollo sostenible	79

b. Subcontratación y proveedores	80
c. Consumidores	81
d. Información fiscal	83
<b>9. Anexo - Tabla de relación entre requerimientos legales e indicadores de los estándares GRI</b>	<b>86</b>

## 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 con fecha 10 de noviembre de 1897 y se encuentra inscrita en el Registro Mercantil de Guadalajara, en la hoja GU-7982, tomo 568, Folio 140, Inscripción 70. 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.

## 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 Corces 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, ordenados 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	<b>Laboral</b>	Media	Alta
	<b>Medio ambiente</b>	Alta	Alta
	<b>Calidad y seguridad del producto</b>	Media	Media
	<b>Prácticas competitivas</b>	Media	Media
Mercados financieros	<b>Commodity</b>	Baja	Media

## 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 refinado 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 y 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.

## b. Organización y estructura

### Tamaño de la organización

A continuación, se presentan datos consolidados del Grupo para los ejercicios finalizados a 31 de marzo de 2022 y 2021 (expresados en miles de euros):

Concepto	FY 2022	FY 2021
Importe neto de la cifra de negocios	631.149	526.041
Patrimonio Neto	305.203	301.688
Total Activo	560.821	527.226
Total Pasivo	255.618	225.538

### 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

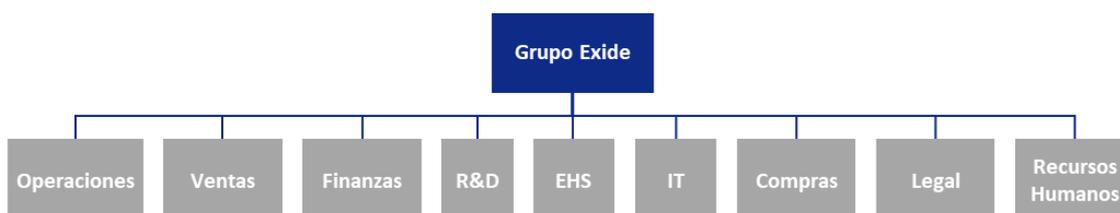
La cadena de suministro comienza con la adquisición de la materia prima y otros materiales necesarios para la producción. La principal materia prima utilizada en la producción de baterías de ambos segmentos es el plomo. La compra de plomo se realiza tanto a proveedores nacionales como extranjeros. Así 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.

### c. 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 con más de 120 años de tradición en España y más de 100 en Portugal donde se inició la actividad bajo la marca Tudor. 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.

#### **d. 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 (accesible en: <https://www.exidegroup.com/sites/default/files/2021-11/2021%20Code%20of%20Ethics%20and%20Business%20Conduct%20EN.pdf>) 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 esta 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.

#### **e. 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. 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 la liquidez del mercado en el que opera el Grupo.

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.

## 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, Cartuja, Gerona 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 Laboral 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 fotovoltaico, eólico).

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 residuos al año.



El listado de residuos generados durante el ejercicio 2021-2022 es el que se relaciona a continuación:

Residuos no peligrosos	Toneladas 2020-2021	Toneladas 2021-2022
Papel y cartón	472,84	502,46
Plásticos	1.119,08	1.720,41
RU (asimilables)	302,61	318,16
Metales	1.028,57	1.146,25
Madera	1.009,06	1.055,31
Tóner y cartuchos	0,6	1,19
Mezcla de residuos inertes no peligrosos (plásticos)	7,84	15,87
Mezcla de hormigón y ladrillo (escombros)	150,98	853,20
Residuos de aparatos eléctricos y electrónicos	3,11	6,18
<b>TOTAL</b>	<b>4.094,15</b>	<b>5.619,03</b>

Residuos peligrosos	Toneladas 2020-2021	Toneladas 2021-2022
Aceites usados	25,17	20,07
Fluorescentes	0,57	1,02
Envases metálicos contaminados y material absorbente	120,05	112,07
Mangas de filtros	8,76	32,72
Escorias de hornos de fusión	29.600,44	36.915,92
Escombros contaminados	1.166,44	50
Revestimientos y refractarios contaminados	19,88	387,18
Fangos y lodos	5.956,26	5.977,82

Lixiviados del vertedero	-	-
Electrolitos de pilas y acumuladores y residuos de baterías	5.707,05	5.211,70
Otros residuos	1.680,44	2.189,95
<b>TOTAL</b>	<b>44.285,05</b>	<b>50.898,43</b>

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 valorizar 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 2020 - 2021	Consumo 2021 - 2022
Materia Prima	Electricidad	Kwh	154.251.217	165.659.045
	Gas Natural	Kwh	132.713.893	139.742.486
	Agua	m3	539.759	523.885
	Agua de Riego	m3	63.938	50.730
Embalaje	Madera	Kg	3.853.894	4.219.417
	Cartón	Kg	311.658	336.5918
	Plásticos	Kg	146.709	162.016
	Grasas	Kg	2.854	4.360
	Pinturas	L	955	1.387
Productos Químicos	Aceites	L	33.928	24.837
	Pegamentos	L	85.649	94.186
	Disolvente	L	3.716	2.383
	Refrigerante	L	2.369	1.008

#### 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 las 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 encuentra en fase de proyecto y ejecución 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 CO<sub>2</sub> y plomo para España y Portugal:

Emisiones CO <sub>2</sub> (kg <sub>2</sub> )2020-2021	Emisiones de plomo (Kg)2020-2021
53.398.430	2.965,5

Emisiones CO <sub>2</sub> (kg <sub>2</sub> )2021-2022	Emisiones de plomo (Kg)2021-2022
56.032.209	3.259,74

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 CO<sub>2</sub> producen son las de Manzanares (23% del total), San Esteban de Gormaz (en torno al 22% del total) y la de La Cartuja (16%), por sus características productivas manteniéndose el resto en emisiones entre el 1% y 12% del total.

Así mismo, en relación con las emisiones de plomo, las plantas de mayores emisiones son Castanheira (28%) y Azambuja 35%). El resto se mantiene entre valores del 0,039% 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 reintroducidas de nuevo en el proceso productivo.

## Cuestiones Sociales y Personal

### a. Empleo

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional<sup>1</sup>

#### España FY22

Edad	Sexo	Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3	Categoría 4	Categoría 5	TOTAL
< 30	<b>Total</b>	-	<b>53,47</b>	<b>4,74</b>	-	<b>12,49</b>	<b>70,70</b>
	Hombre	-	51,39	4,74	-	7,95	64,08
	Mujer	-	2,08	-	-	4,54	6,62
30 - 50	<b>Total</b>	-	<b>120,05</b>	<b>61,41</b>	<b>422,58</b>	<b>251,30</b>	<b>855,33</b>
	Hombre	-	115,93	57,15	410,84	186,90	770,81
	Mujer	-	4,12	4,26	11,74	64,40	84,52
> 50	<b>Total</b>	<b>0,15</b>	<b>23,26</b>	<b>18,73</b>	<b>248,56</b>	<b>115,88</b>	<b>406,58</b>
	Hombre	0,15	23,26	17,73	239,56	102,14	382,84
	Mujer	-	-	1,00	9,00	13,74	23,74
<b>TOTAL</b>	-	<b>0,15</b>	<b>196,79</b>	<b>84,87</b>	<b>671,14</b>	<b>379,67</b>	<b>1.332,61</b>

#### España FY21

Edad	Sexo	Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3	Categoría 4	Categoría 5	TOTAL
< 30	<b>Total</b>	-	<b>39,48</b>	<b>3,74</b>	-	<b>7,18</b>	<b>50,41</b>
	Hombre	-	38,48	3,74	-	5,18	47,41
	Mujer	-	1	-	-	2	3
30 - 50	<b>Total</b>	-	-	<b>66,47</b>	<b>439,46</b>	<b>249,18</b>	<b>869,87</b>

<sup>1</sup> Los datos de la siguiente tabla se corresponden con la plantilla media del ejercicio

	Hombre	-	61,47	427,46	186,68	787,09	
	Mujer	-	5	12	62,50	82,77	
> 50	<b>Total</b>	<b>1,00</b>	<b>16,13</b>	<b>15,25</b>	<b>228,04</b>	<b>115,57</b>	<b>375,99</b>
	Hombre	1,00	16,13	14,25	220,04	101,89	353,31
	Mujer			1,00	8,00	13,68	22,68
<b>TOTAL</b>	-	<b>1,00</b>	<b>170,37</b>	<b>85,46</b>	<b>667,50</b>	<b>371,93</b>	<b>1.296,26</b>

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 especial AJE, maestro de taller, jefe de taller, perito, ingeniero técnico, ingeniero licenciado, diplomados y licenciados

## Portugal FY22

Edad	Sexo	Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3	Categoría 4.	TOTAL
< 35	<b>Total</b>	<b>14,00</b>	<b>96,00</b>	<b>2,00</b>	<b>10,00</b>	<b>122,00</b>
	Hombre	12,00	96,00	2,00	7,00	117,00
	Mujer	2,00			3,00	5,00
≥35	<b>Total</b>	<b>91,00</b>	<b>177,00</b>	<b>53,00</b>	<b>45,00</b>	<b>366,00</b>
	Hombre	79,00	153,00	53,00	36,00	321,00
	Mujer	12,00	24,00		9,00	45,00
<b>TOTAL</b>	-	<b>105</b>	<b>273</b>	<b>55</b>	<b>55</b>	<b>488</b>

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 FY22

Edad	Sexo	Contratos Indefinidos	Contratos Temporales	Jubilación parcial	TOTAL
< 30	<b>Total</b>	<b>18,22</b>	<b>52,48</b>	-	<b>70,70</b>
	Hombre	16,27	47,81	-	64,08
	Mujer	1,95	4,67	-	6,62
30 – 50	<b>Total</b>	<b>760,83</b>	<b>94,50</b>	-	<b>855,33</b>
	Hombre	680,32	90,49	-	770,81
	Mujer	80,51	4,02	-	84,52
> 50	<b>Total</b>	<b>329,41</b>	<b>18,83</b>	<b>58,34</b>	<b>406,58</b>
	Hombre	312,17	18,33	52,34	382,84
	Mujer	17,24	0,50	6,00	23,74
<b>TOTAL</b>	-	<b>1108,45</b>	<b>165,82</b>	<b>58,34</b>	<b>1332,61</b>

**España FY21**

Edad	Sexo	Contratos Indefinidos	Contratos Temporales	Jubilación parcial	TOTAL
< 30	<b>Total</b>	<b>17,19</b>	<b>33,21</b>	-	<b>50,41</b>
	Hombre	14,19	33,21	-	47,41
	Mujer	3,00	-	-	3,00
30 – 50	<b>Total</b>	<b>793,43</b>	<b>76,44</b>	-	<b>869,87</b>
	Hombre	714,39	72,70	-	787,09
	Mujer	79,04	3,73	-	82,77
> 50	<b>Total</b>	<b>302,92</b>	<b>8,37</b>	<b>64,70</b>	<b>375,99</b>
	Hombre	288,92	8,37	56,02	353,31
	Mujer	14,00	-	8,68	22,68
<b>TOTAL</b>	-	<b>1.113,55</b>	<b>118,02</b>	<b>64,70</b>	<b>1.296,26</b>

**Portugal FY22**

Edad	Sexo	Contrato Indefinido	Contrato Temporal	TOTAL
< 35	<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>1,09</b>	<b>1,01</b>
	Hombre	1	1,10	1,01
	Mujer	1	1	1
>=35	<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>1,30</b>	<b>1,01</b>
	Hombre	1	1,50	1,01
	Mujer	1	1	1
<b>TOTAL</b>		<b>1</b>	<b>1,19</b>	<b>1,01</b>

## Número promedio de contratos por categoría profesional y sexo

### España FY22

Sexo	Contrato Indefinido	Contrato Temporal	Jubilación parcial	TOTAL
<b>Hombre</b>				
Categoría 1	1	-	-	1
Categoría 2	1	1,66	-	1,59
Categoría 3	1	-	-	1
Categoría 4	1	1	1	1
Categoría 5	1	1,18	1	1,01
<b>Mujer</b>				
Categoría 1	-	-	-	-
Categoría 2	1	1,75	-	1,33
Categoría 3	1	-	-	1
Categoría 4	1	-	1	1
Categoría 5	1	1,18	1	1,03
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>1,60</b>	<b>1</b>	<b>1,13</b>

### España FY21

Sexo	Contrato Indefinido	Contrato Temporal	Jubilación parcial	TOTAL
<b>Hombre</b>				
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
<b>Mujer</b>				
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
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>1,95</b>	<b>1</b>	<b>1,15</b>

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 especial AJE, maestro de taller, jefe de taller, perito, ingeniero técnico, ingeniero licenciado, diplomados y licenciados

**Portugal FY22**

Sexo	Contrato Indefinido	Contrato Temporal	TOTAL
<b>Hombre</b>	<b>1</b>	<b>1,25</b>	<b>1,01</b>
Categoría 1	1	1,50	1,03
Categoría 2	1	1,13	1
Categoría 3	1	-	1
Categoría 4	1	1	1
<b>Mujer</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Categoría 1	1	1	1
Categoría 2	1	-	1
Categoría 3		-	1
Categoría 4	1	-	1
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>1,19</b>	<b>1,01</b>

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 FY22

Edad	Sexo	Fin de contrato	Voluntarias	Otras bajas	TOTAL
< 30	<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>65</b>
	Hombre	58	4	2	64
	Mujer	1	-	-	1
30 - 50	<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>16</b>	<b>19</b>	<b>166</b>
	Hombre	129	12	18	159
	Mujer	2	4	1	7
> 50	<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>3</b>	<b>28</b>	<b>56</b>
	Hombre	25	3	28	56
	Mujer	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>		<b>215</b>	<b>23</b>	<b>49</b>	<b>287</b>

Edad	Sexo	Fin contrato	Voluntarias	Otras bajas	TOTAL
Categoría 1	<b>Total</b>	-	-	<b>1</b>	<b>1</b>
	Hombre	-	-	1	1
	Mujer	-	-	-	-
Categoría 2	<b>Total</b>	<b>211</b>	<b>17</b>	<b>14</b>	<b>242</b>
	Hombre	210	17	13	240
	Mujer	1	-	1	2
Categoría 3	<b>Total</b>	-	-	<b>2</b>	<b>2</b>
	Hombre	-	-	2	2
	Mujer	-	-	-	-

Categoría 4	<b>Total</b>	-	-	<b>20</b>	<b>20</b>
	Hombre	-	-	20	20
	Mujer	-	-	-	-
Categoría 5	<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>22</b>
	Hombre	2	2	12	16
	Mujer	2	4	-	6
<b>TOTAL</b>	-	<b>215</b>	<b>23</b>	<b>49</b>	<b>287</b>

### España FY21

Edad	Sexo	Fin de contrato	Voluntarias	Otras bajas	TOTAL
< 30	<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>19</b>
	Hombre	16	2	1	19
	Mujer				
30 - 50	<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>78</b>
	Hombre	52	12	11	75
	Mujer	1	1	1	3
> 50	<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>37</b>	<b>45</b>
	Hombre	8	0	32	40
	Mujer			5	5
<b>TOTAL</b>		<b>77</b>	<b>15</b>	<b>50</b>	<b>142</b>

Edad	Sexo	Fin contrato	Voluntarias	Otras bajas	TOTAL
Categoría 1	<b>Total</b>	-	-	-	-
	Hombre	-	-	-	-

	Mujer	-	-	-	-
	<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>86</b>
Categoría 2	Hombre	74	7	5	86
	Mujer	-	-	-	-
	<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Categoría 3	Hombre	-	-	1	1
	Mujer	-	-	-	-
	<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>26</b>	<b>29</b>
Categoría 4	Hombre	2	1	26	29
	Mujer	-	-	-	-
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>18</b>	<b>26</b>
Categoría 5	Hombre	-	6	12	18
	Mujer	1	1	6	8
<b>TOTAL</b>	<b>-</b>	<b>77</b>	<b>15</b>	<b>50</b>	<b>142</b>

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 especial AJE, maestro de taller, jefe de taller, perito, ingeniero técnico, ingeniero licenciado, diplomados y licenciados

**Portugal FY22**

Edad	Sexo	Fin de contrato	Voluntarias	Otras bajas	TOTAL
< 35	<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>6</b>
	Hombre	1	3	1	5
	Mujer	1	-	-	1
>=35	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>20</b>
	Hombre	1	3	12	16
	Mujer	-	2	2	4
<b>TOTAL</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>26</b>

Edad	Sexo	Fin contrato	Voluntarias	Otras bajas	TOTAL
Categoría 1	<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>6</b>
	Hombre	1	-	4	5
	Mujer	1	-	-	1
Categoría 2	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>14</b>
	Hombre	1	5	6	12
	Mujer	-	-	2	2
Categoría 3	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
	Hombre	-	-	3	3
	Mujer	-	-	-	0
Categoría 4	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
	Hombre	-	1	-	1
	Mujer	-	2	-	2

TOTAL	-	3	8	15	26
-------	---	---	---	----	----

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

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

### España FY22

EDAD	GÉNERO	NIVEL					TOTAL
		N.1	N.2	N.3	N.4	N.5	
<30 años	Total	-	23.513	27.909	-	31.528	28.820
	Hombre	-	23.635	27.909	-	32.143	28.916
	Mujer	-	23.269	-	-	30.605	28.604
30-50 años	<b>Total</b>	-	<b>24.648</b>	<b>27.786</b>	<b>31.781</b>	<b>45.166</b>	<b>34.874</b>
	Hombre	-	24.686	27.771	31.790	46.010	34.116
	Mujer	-	24.324	28.644	31.424	43.492	41.021
>50 años	<b>Total</b>	-	<b>23.269</b>	<b>28.519</b>	<b>32.278</b>	<b>64.802</b>	<b>39.357</b>
	Hombre	-	23.269	28.438	32.256	66.866	38.891
	Mujer	-	-	29.250	33.092	54.826	46.616
<b>TOTAL</b>		-	<b>24.248</b>	<b>27.897</b>	<b>31.941</b>	<b>48.888</b>	<b>35.936</b>

## 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	-	<b>24.548</b>	<b>27.494</b>	<b>31.306</b>	<b>44.609</b>	<b>34.029</b>
	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	<b>23.984</b>	-	<b>27.627</b>	<b>31.898</b>	<b>64.146</b>	<b>38.628</b>
	Hombre	23.984	-	27.581	31.878	65.762	38.471
	Mujer	-	-	28.223	32.562	51.446	41.694
<b>TOTAL</b>		<b>23.984</b>	<b>24.450</b>	<b>27.500</b>	<b>31.477</b>	<b>48.820</b>	<b>35.150</b>

**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 FY22

Edad	Sexo	Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3	Categoría 4	Total
< 35	Total	<b>19.053</b>	16.609	<b>20.678</b>	<b>31.042</b>	<b>18.139</b>
	Hombre	19.016	16.609	20.678	32.804	17.894
	Mujer	19.275	-	-	26.929	23.867
>=35	Total	<b>20.234</b>	<b>16.716</b>	<b>22.271</b>	<b>49.171</b>	<b>22.324</b>
	Hombre	20.085	16.708	22.271	51.462	22.286

	Mujer	21.217	16.765	-	40.009	22.601
<b>TOTAL</b>		<b>20.077</b>	<b>16.679</b>	<b>22.213</b>	<b>45.875</b>	<b>21.286</b>

### Portugal FY21

Edad	Sexo	Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3	Categoría 4	Total
< 35	<b>Total</b>	<b>18.445</b>	15.947	<b>20.020</b>	<b>29.209</b>	<b>17.398</b>
	Hombre	18.147	15.947	20.020	30.234	17.137
	Mujer	20.377	-	-	26.474	24.035
>=35	<b>Total</b>	<b>19.750</b>	<b>16.226</b>	<b>21.467</b>	<b>45.601</b>	<b>21.253</b>
	Hombre	19.610	16.213	21.467	46.457	20.965
	Mujer	21.116	16.310	-	42.864	23.380
<b>TOTAL</b>		<b>19.556</b>	<b>16.124</b>	<b>21.414</b>	<b>42.199</b>	<b>20.221</b>

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/ <u>AN.PA/IN.PA/SECRE</u>	3.- Administrativos	N.5
J.1ªADMI/T.OR./ <u>DE.PRO/ANA.PRO</u>	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 -3,2% en favor de los hombres, con diferencias según los niveles siguientes:

**FY22**

Nivel profesional	Sexo (*)		Brecha salarial
	Hombre	Mujer	
N.1	-	-	-
N.2	24.364	23.691	-2,8%

N.3	27.867	28.947	3,9%
N.4	31.941	31.951	0,0%
N.5	51.050	43.862	-14,1%
<b>Promedio de la brecha salarial</b>			<b>-3,2%</b>

### FY21

Nivel profesional	Sexo (*)		Brecha salarial
	Hombre	Mujer	
N.1	<b>23.984</b>	-	-
N.2	24.588	22.971	-6,6%
N.3	27.458	28.240	2,8%
N.4	<b>31.475</b>	<b>31.556</b>	<b>0,3%</b>
N.5	50.617	44.351	-12,4%
<b>Promedio de la brecha salarial</b>			<b>-4%</b>

(\*) 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 7,59% a favor de las mujeres, con diferencias según los niveles siguientes:

### FY22

Nivel profesional	Sexo (*)		Brecha salarial
	Hombre	Mujer	
N.1	19.944	20.940	4,99%

N.2	16.671	16.765	0,57%
N.3	22.213	-	-
N.4	48.425	36.739	-24,13%
<b>Total</b>	<b>21.123</b>	<b>22.728</b>	<b>7,59%</b>

**Promedio de la brecha salarial 7,59%**

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*

En Portugal en el FY21 el resultado de la brecha salarial fue 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 2022, 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 2021 y 2022, 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**

En el artículo 42 del Convenio Colectivo de Exide Technologies S.L.U. se ha acordado junto con la Representación de los Trabajadores, dentro del Capítulo VIII de Prevención Laboral y Medioambiente, indicándose el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras que prestan servicios para la Sociedad, en cumplimiento del art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y garantía de derechos digitales.

Este artículo 42 establece el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras a fin de garantizar el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar.

### **Empleados con discapacidad**

Exide Technologies S.L.U., con una plantilla media al cierre del año fiscal 2022 de 1.332,61 empleados, ha tenido contratados durante dicho ejercicio a 21 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 2020, 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 concedidas,

la vigencia de la declaración de excepcionalidad es de 3 años desde marzo de 2020 a través de la facturación del contrato mercantil con el Centro Especial de Empleo Protec&Martí, S.L..

## 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 22	% de absentismo	Número de horas pérdidas	Coste de las horas pérdidas (€)	YTD FY22 %
5%	5%	148.488,28	2.623.374€	5,14%

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

Los datos de absentismo para Portugal se desglosan a continuación:

% de absentismo FY 21	% de absentismo Marzo 2022	Número de horas pérdidas Marzo 2022	Coste de las horas perdidas Marzo 2022 (€)	YTD FY22 %
4,27%	4,50%	3066,92	55 205 €	4,97%

### **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 cuidado del lactante, la Sociedad ha establecido que las personas trabajadoras tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos, en los casos de embarazo y nacimiento y cuidado del menor:

- En los casos de cuidado del lactante de un/a hijo/a menor de 9 meses, tanto si es natural, como adoptado/a 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 a la persona trabajadora, 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. 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 las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre. El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil. 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 biológica o 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 biológica. En los casos de parto prematuro con falta de peso y en 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. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo. La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta

cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor. La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

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.

Como medida de conciliación y flexibilización del tiempo de trabajo diario, los empleados que estén asignados a un horario de trabajo a turnos de mañana, tarde y noche, siempre que no estén afectados/as por el sistema organizativo de la palmada, podrán flexibilizar su horario de entrada y salida al trabajo en + – 30 minutos salvo que, por cuestiones organizativas, técnicas o de producción sea necesaria su presencia al inicio o finalización del relevo. Esta medida en ningún caso podrá suponer un mayor coste para la empresa por cuestiones tales como transporte, abono desplazamiento, gastos de manutención, etc. Estas modificaciones de horario deberán ser comunicadas al Departamento de RRHH para su aprobación y su control a través del registro de jornada.

### **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 óptimas. 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 LPRL<sup>2</sup>, 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

---

<sup>2</sup> Ley de Prevención de Riesgos Laborales

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.
- 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 FY22

- Índice de Frecuencia: 37,9
- Índice de Gravedad: 0,92

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

La definición de dichos índices es:

*Índice de Frecuencia: N° de accidentes con Baja/N° Total de Horas Trabajadas por 1.000.000*

*Índice de Gravedad: N° de Jornadas Perdidas/N° de Horas Trabajadas por 1.000*

El N° de Enfermedades Profesionales fue de 12.

#### **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, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Gerona nº197 de 13 de octubre de 2021, 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 2024.

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 VII 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 10.218,25 que se distribuyen de la siguiente manera:

Formación FY22	MZ	SE	AZ	LC	OTROS	TOTAL HORAS ESPAÑA
Plantilla media	363,3	87,9	254,5	429,5	128,8	1264
Número de formaciones	41	10	45	50	21	167
Horas de formación	3085	975	2204,75	3040,5	913	10218,25
Total asistentes	614	76	488	593	143	1914
Horas de formación por empleado	8,49	11,09	8,66	7,08	7,09	8,08

**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 FY21 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	1.822,00	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

## Portugal

El número total de horas durante el FY22 de formación es de 15.292 que se distribuyen de la siguiente manera:

FORMACIÓN FY22	Exide Technologies Lda.	Exide Technologies Recycling II Lda.	Total Horas Portugal
Plantilla media	449,58	38,50	486,66
Número de formaciones	30	28	58
Horas de formación	14.562	730	15.292
Total asistentes	542	193	735

En el año FY21 el número total de horas 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	31.038	1.192	32.230
Total asistentes	478	252	730

#### **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 23 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 2020, 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 a 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 competencias generales las siguientes:

- A. Velar por que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- B. Informar a la plantilla sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
- C. Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
- D. Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.
- E. Participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado proceder a la aprobación del mismo, así como en la participación del informe de los resultados del mismo. Deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.
- F. Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación.

- G. Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha. Se levantará acta de cada una de las reuniones de la negociación. Las personas que intervengan en la negociación de los planes de igualdad tendrán los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervinieran en la negociación del Convenio y acuerdos colectivos.
- H. Las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.
- I. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.
- J. Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:
  - a. Constatar la relación o no de las acciones previstas y el grado de participación de la plantilla.
  - b. Registrar que los medios utilizados son los que estaban previstos en el diseño de la acción.
  - c. Si las acciones se han realizado de acuerdo con el calendario previsto.
  - d. Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad y buscar y proponer las soluciones a los mismos.
  - e. Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan.
  - f. Adaptar las acciones en función de las contingencias no previstas en el Plan.

En base a estas competencias, 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:

- Garantizar que los procesos de selección, promoción interna y contratación no contienen elementos de discriminación directa o indirecta.
- Evitar que la información personal pueda influir en la decisión final discriminando la candidatura.
- Incrementar el número de mujeres en la plantilla y alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes categorías profesionales, áreas y departamentos.

- Fomentar 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.
- Garantizar la objetividad y la no discriminación en la promoción y los ascensos.
- Igualdad salarial con independencia del género de quien lo desempeñe.
- Garantizar las mismas oportunidades de formación a todos los trabajadores, independientemente de la jornada de trabajo o situación.
- Identificar las deficiencias formativas que puedan existir en el colectivo de mujeres.
- Formar en Igualdad de Oportunidades a las personas del Departamento de RR.HH. y participantes de los procesos del resto de Departamentos.
- Garantizar los derechos de igualdad y no discriminación en la formación.
- Recopilar datos cualitativos de los motivos de la baja en Exide y analizar los motivos.
- Proporcionar a la persona trabajadora la opción de disfrutar de las vacaciones pendientes justo a continuación de la finalización de la baja por nacimiento y cuidado del menor y del cuidado del lactante, de acuerdo a lo establecido en la legislación al respecto, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.
- Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Favorecer el conocimiento de los derechos de conciliación existentes e informar sobre su utilización a toda la plantilla.
- Favorecer la corresponsabilidad de ambos progenitores.
- Favorecer los horarios de las reuniones de trabajo para la conciliación de la vida personal y laboral y el derecho a la desconexión digital.
- Posibilidad de solicitar permisos no retribuidos en determinados supuestos en los que haya necesidad de conciliación.
- La plantilla de Exide Technologies ha de conocer el contenido del Plan de Igualdad, así como el procedimiento a seguir en caso de acoso.
- Aplicar las medidas de Prevención de Riesgos Laborales del RD 298/2009 y el art. 49 del VII Convenio de Empresa y actuación del Comité de Seguridad y Salud.

- Asesorar y apoyar psicológicamente a las víctimas de violencia de género y/o doméstica.
- Ayuda económica para gastos de alquiler de vivienda para las víctimas de violencia de género y/o doméstica que tuvieran que abandonar temporalmente el domicilio habitual que comparten con la persona que les agrede.
- Nombrar un responsable de Igualdad en la empresa como persona responsable de la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.
- Reforzar la dimensión de género en la política de salud laboral de Exide.
- Dar relevancia a la presencia de los dos sexos en los diferentes mensajes emitidos y evitar también el uso de imágenes que pudieran afectar a la dignidad de mujeres u hombres o que transmitan estereotipos sexistas.
- Fomentar el reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres.
- Realizar un análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades) de las políticas de RR.HH. en igualdad, para luego poder concluir objetivos, estrategias y acciones en materia de igualdad.
- Recopilar información y analizarla respecto a si la plantilla considera que hay igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Facilitar a la Comisión de Igualdad la realización de sus funciones y establecer una Política de Igualdad en Exide.

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 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.

## 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 únicamente 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 y otros delitos**

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 *Group Compliance Committee*, a escala global, y el *Sub-Comité del European Compliance Committee*, dedicado a velar por el Grupo específicamente.

Este *Sub-Comité del Group Compliance Committee*, reportará jerárquicamente al Consejo de Administración de la Sociedad de forma directa y funcionalmente al *Group 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 *Subcomité del Group 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 insta las medidas necesarias, así como los procedimientos para su control y seguimiento, para evitar la comisión de delitos de cualquier tipo, especialmente pero no limitado a 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.

## 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.

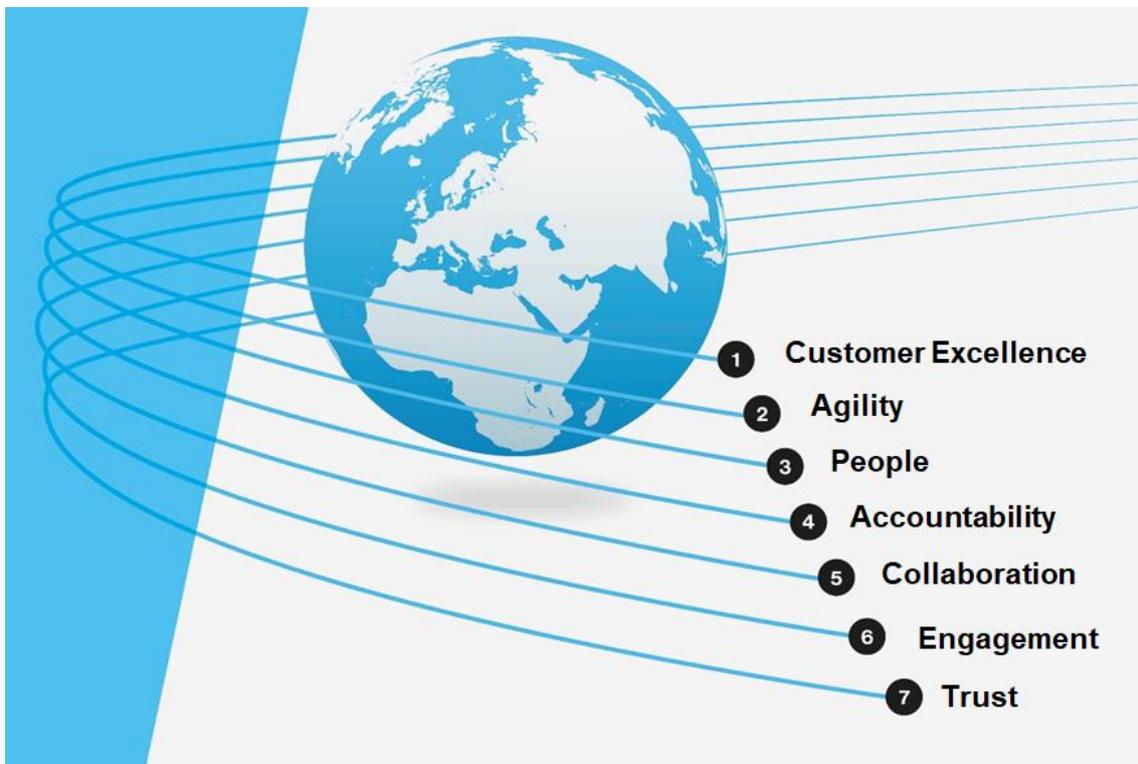
De esta manera, la Sociedad prohíbe y reniega de la explotación infantil, prohibiendo la contratación por parte de esta o de sus proveedores de menores de 16 años o lo establecido por la normativa local sobre trabajo infantil. Así mismo, la Sociedad también prohíbe el trabajo forzoso y el exceso de horas 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.



## 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, protección de datos, 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, a modo ejemplificativo, pero no limitativo, 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.

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.

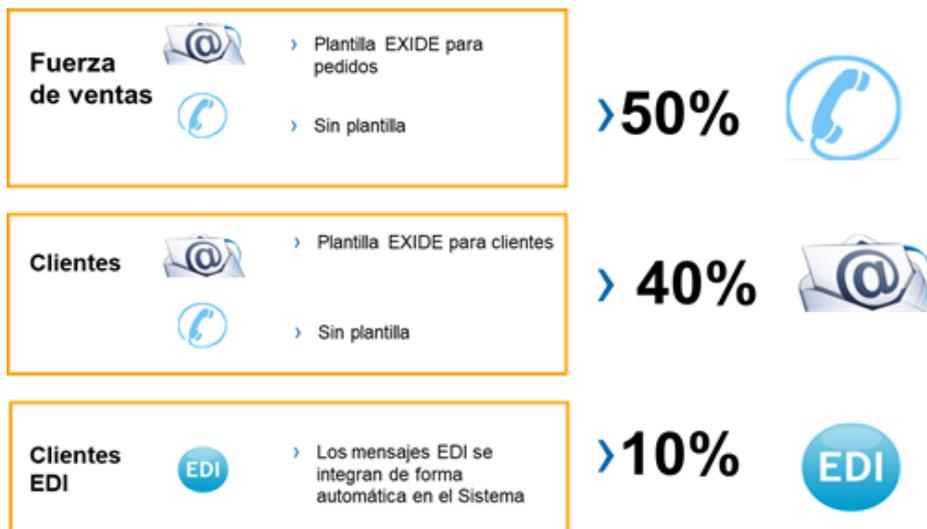
La Sociedad establece unas Condiciones Generales de Venta que incluyen aspectos tales como términos generales de la venta, detalles sobre los precios ofertados, crédito, términos de pago, condiciones de entrega y otros temas en materia de devolución, desempeño y prestaciones de los productos y responsabilidades 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 *stock*, 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 13.164 miles de euros, frente un valor de 7.003 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	12.085
Portugal	1.079

##### 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 2022, 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 2.503 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 utilizada 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 nano fibras 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
<b>Organización</b>			
<b>Descripción del modelo de negocio del grupo</b>	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)	<b>102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-5, 102-6</b>	3. a
	Organización y estructura (Tamaño de la organización. participaciones en empresas del Grupo)	<b>102-7, 102-45</b>	3. b
	Índice de contenidos GRI	<b>102-55</b>	9
	Objetivos y estrategias	<b>102-14</b>	3. c
<b>Principales Riesgos</b>	Relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos. Principales impactos, riesgos y oportunidades	<b>102-15</b>	3. e
	Cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos	<b>102-15 102-31</b>	3. e
	Impactos detectados (desglose de los riesgos, en particular a corto, medio y largo plazo)	<b>102-15</b>	3. e
<b>Medio ambiente</b>			
<b>Prevención riesgos ambientales</b>	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa, sobre la salud y la seguridad	<b>201-2, 301-7</b>	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		
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos	<b>301-1, 301-2</b>	4. b
<b>Uso sostenible de los recursos</b>	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	<b>303-1, 303-2, 303-3</b>	4. c
	Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	<b>302-1, 302-2, 302-3, 302-4, 302-5</b>	4. c
	Uso de energías renovables	<b>302-3</b>	4. d
<b>Cambio climático</b>	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	<b>305-1, 305-2, 305-3, 305-4,</b>	4. d
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	<b>201-2</b>	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	<b>305-5</b>	4. d
<b>Protección de la biodiversidad</b>	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	<b>304-1, 304-3</b>	4. e
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	<b>304-2</b>	4. e
<b>Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal</b>			

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

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
--------------	--	-------	------