

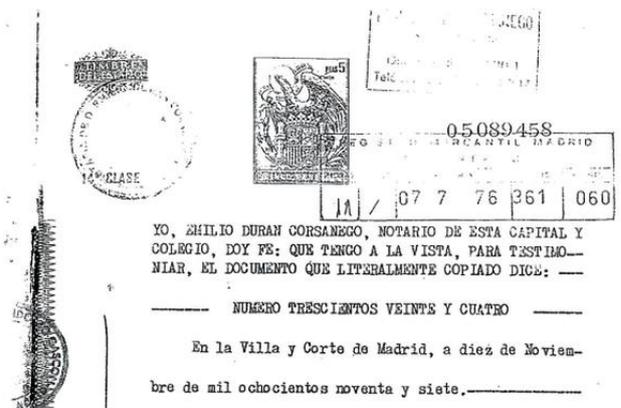
**ESTADO DE INFORMACIÓN NO  
FINANCIERA  
GRUPO EXIDE**

**EJERCICIO 1 DE ABRIL 2022 –  
31 DE MARZO 2023**

## Contenido

<b>1. Introducción</b>	3
<b>2. Contexto y objetivos</b>	5
a. Alcance	5
b. Materialidad	6
<b>3. Aspectos organizativos</b>	7
a. Descripción del modelo de negocio	7
b. Organización y estructura	10
c. Objetivos y estrategias	11
d. Descripción de las políticas que aplica el grupo	13
e. Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo	15
<b>4. Medio Ambiente</b>	18
a. Contaminación	18
b. Economía circular y prevención y gestión de residuos	21
c. Uso sostenible de los recursos	24
d. Cambio climático	25
e. Protección de la biodiversidad	28
<b>5. Cuestiones Sociales y Personal</b>	30
a. Empleo	30
b. Organización del trabajo	49
c. Salud y seguridad	55
d. Relaciones sociales	57
e. Formación	60
f. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	63
g. Igualdad	64
<b>6. Corrupción y Soborno</b>	71
a. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	71
b. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	72
c. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	72
<b>7. Derechos Humanos</b>	73
<b>8. Información sobre la Sociedad</b>	75
a. Compromisos con el desarrollo sostenible	75
b. Subcontratación y proveedores	76
c. Consumidores	77
d. Información fiscal	80
<b>9. Anexo – Tabla de relación entre requerimientos legales e indicadores de los estándares GRI</b>	83

## I. Introducción



La historia de Exide Technologies en el mercado de las baterías es perdurable, con un legado de más de 135 años en todo el mundo, incluyendo más de 125 años de tradición en España y más de 100 años en Portugal.

Exide Technologies, S.L.U. (en adelante “la Sociedad” o “Exide”), anteriormente denominada Sociedad Española del Acumulador Tudor, S.A., se constituyó como Sociedad Anónima en Madrid (España), el 10 de noviembre de 1897. Se encuentra inscrita en el Registro Mercantil de Guadalajara, en la hoja GU-7982, tomo 568, Folio 140, Inscripción 70. El 16 de octubre de 2012, la Sociedad se transformó en una Sociedad de Responsabilidad Limitada Unipersonal, manteniendo, no obstante, su misma personalidad jurídica y denominación.

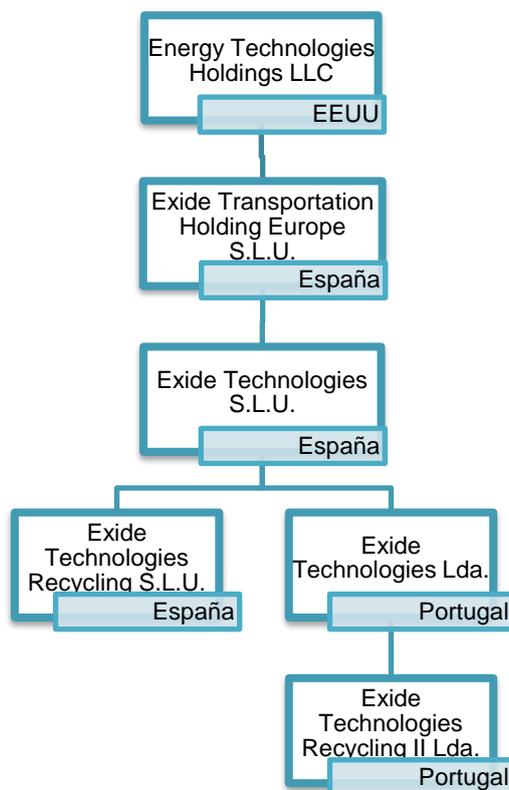
Exide Technologies, S.L.U. (en

Exide Technologies, S.L.U. es la sociedad dominante de un grupo de sociedades dependientes al poseer participaciones en dichas sociedades. 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. Las participaciones de la Sociedad en las empresas del Grupo serían las siguientes:

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

Así mismo, el Grupo, y, por ende, la Sociedad, al tener la forma jurídica de unipersonalidad, está controlada por Exide Transportation Holding Europe, S.L.U., sociedad constituida en España que posee directamente el 100% de las participaciones de la Sociedad. La sociedad dominante última del Grupo es Energy Technologies Holdings LLC, con sede en Estados Unidos.

A efectos del presente EINF el organigrama del Grupo sería el siguiente:



El Grupo, que desarrolla sus actividades principales a lo largo del territorio nacional, Portugal y el resto de Europa, se centra en la fabricación, comercialización y reciclaje de acumuladores eléctricos y baterías, tanto de arranque como industriales. En todo momento se desarrollan las actividades empresariales velando siempre por los valores éticos por los que se rige: Integridad, Responsabilidad, Calidad, Seguridad, Valor y Éxito con el Cliente.

## II. Contexto y objetivos

### a. Alcance

En cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, la Sociedad y el Grupo, al cumplir con las condiciones establecidas en dicha Ley, han elaborado el presente Estado de Información No Financiera (EINF) que será publicado anualmente y que presentará la información requerida de España y Portugal, debido a su régimen consolidado.

Este informe se ha elaborado de acuerdo con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los estándares de Global Reporting Initiative (GRI), desglosados según el Anexo I de la Ley antes mencionada.



La Sociedad y el Grupo están dedicados a la fabricación, comercialización y reciclaje de baterías, entre otros tipos de acumuladores eléctricos. Su actividad empresarial se lleva a cabo en España y Portugal, y se rige por los valores corporativos de Integridad, Responsabilidad, Calidad, Seguridad, Valor y Éxito con el Cliente.

De conformidad con la legislación vigente, el Estado de Información No Financiera ha sido objeto de verificación por parte de un auditor externo, siendo este D. Juan Pablo García Corces, auditor de cuentas inscrito en el Registro Oficial de Auditores de Cuentas (R.O.A.C.) con el colegiado número 3101.

## b. Materialidad

La materialidad es un concepto esencial en la gestión de la información no financiera, ya que permite identificar y priorizar los temas más relevantes tanto para el Grupo como para sus grupos de interés. Esto facilita la focalización de sus esfuerzos en la gestión de aspectos clave relacionados con los empleados, clientes y Buen Gobierno, contribuyendo así al desarrollo sostenible de la Sociedad. Así mismo, permite considerar los ámbitos de actividad que quedan dentro del perímetro del presente Estado de Información No Financiera.

La siguiente Matriz de Materialidad se basa en una evaluación que considera las expectativas de los grupos de interés y las de la propia Exide, destacando los aspectos considerados como materiales a partir del análisis que revela su relevancia para el negocio y la importancia que les atribuye el entorno.

### Matriz de materialidad:

	Ejes	Relevancia	
		Para Grupos de Interés	Para Negocio
Gobernanza	Ética	Media	Media
	Fraude	Media	Media
Ventas y Marketing	Investigación y desarrollo	Media	Alta
	Relaciones con los clientes	Media	Alta
	Mantenimiento del valor de la marca	Baja	Media
Recursos Humanos	Desarrollo profesional y medición de rendimiento	Media	Alta
	Relaciones laborales	Alta	Alta
Legal	Anti-Corrupción	Media	Media
Regulación	Laboral	Media	Alta
	Medio ambiente	Alta	Alta
	Calidad y seguridad del producto	Media	Media
	Prácticas competitivas	Media	Media
Mercados financieros	Commodity	Baja	Media

### III. Aspectos organizativos

#### a. Descripción del modelo de negocio

**Objeto social de la Sociedad:** Tal como se establece en sus estatutos sociales, abarca una amplia gama de actividades relacionadas directa o indirectamente con la fabricación y explotación de productos industriales y más específicamente, con la producción, almacenamiento o control de la energía, así como los relativos a instalaciones, aparatos o componentes de naturaleza eléctrica o electrónica. Tradicionalmente, la actividad principal de la empresa ha sido la fabricación y venta de acumuladores eléctricos.

**Ubicaciones:** El Grupo cuenta con las siguientes instalaciones:



Fábrica Azuqueca de Henares (Guadalajara)  
Adicionalmente, sede social de la Sociedad<sup>1</sup> y  
ubicación de Oficinas Centrales.



Fábrica Manzanares (Ciudad Real)



Fábrica La Cartuja (Zaragoza)



Fábrica Castanheira (Portugal)

---

<sup>1</sup> La sede social de la Sociedad se ubica en Carretera A-2, Km 41,800,19200, Azuqueca de Henares, Guadalajara



Recicladora Azambuja (Portugal)



Recicladora San Esteban (Soria)



Recicladora Bonmati (Gerona)

**Ámbito de desarrollo:** La Sociedad, como ente jurídico independiente, opera principalmente en el mercado español y en Portugal. Como parte de un grupo internacional, la sociedad también tiene la capacidad de realizar ciertas actividades empresariales en el extranjero, especialmente dentro de la Comunidad Europea. La red de localizaciones e infraestructura en el territorio europeo donde opera la Sociedad se muestra en el gráfico contiguo.



**Principales actividades:** La Sociedad se dedica a diversas actividades a través de las cuales lleva a cabo la producción y comercialización de sus servicios y productos. Las tres ramas principales se describen a continuación:

### 1. Fabricación y comercialización de baterías:

De Arranque en el Mercado de la Automoción 	De Baterías de Tracción y Estacionario 
Incluye automóviles, camiones, motocicletas, entre otros. Se suministran tanto directamente a fabricantes de los vehículos para su instalación en vehículos nuevos (primer equipo), como a talleres, tiendas de recambios y grandes superficies (mercado de reposición)	Baterías de tracción destinadas a equipos de carga y a todo tipo de sistemas de acumulación de electricidad alternativa como UPS, sistemas solares, telecomunicaciones y baterías de submarino.  Adicionalmente, la Sociedad presta un servicio postventa con gran valor para nuestros clientes.

### 2. Recogida y Reciclaje de Baterías:



La Sociedad lleva a cabo la recogida de baterías usadas con el propósito de reciclarlas y extraer materias primas para reintroducirlas en el proceso de producción de otras plantas del Grupo. A través de las sociedades del Grupo, también participa en actividades relacionadas con la recuperación de plomo y refino de aleaciones metálicas.

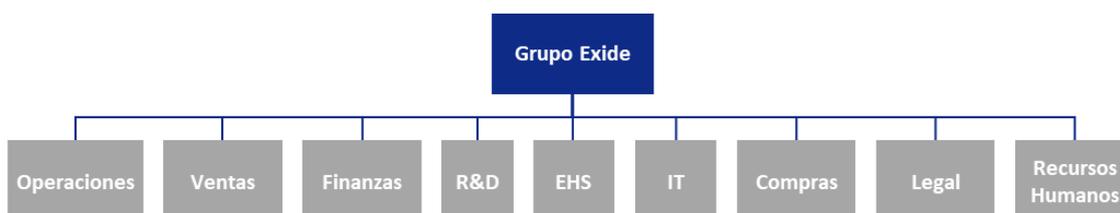
### 3. Actividades de Investigación y Desarrollo (I+D):

A través del Centro Técnico de Investigación de Desarrollo, ubicado en Azuqueca de Henares (Guadalajara), la Sociedad lleva a cabo actividades de I+D, enfocados en proyectos como “Evaluación de Carbón Conductor Alternativo” y “Aceptación de Carga Dinámica para Vehículos Microhíbridos” entre otros.

## b. Organización y estructura

### Estructura de Gobernanza

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



### 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 ya que Exide se adapta a las necesidades de cada uno.

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

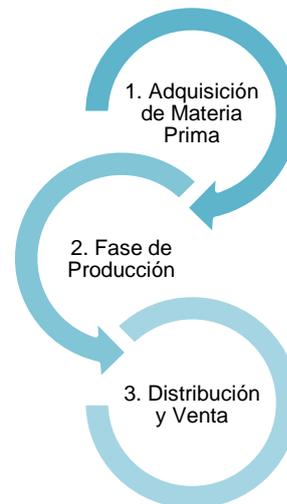
La cadena de suministro, como se verá a continuación, se extiende desde la adquisición de materia prima y materiales hasta la venta al cliente, involucrando las fases de adquisición, producción y distribución/venta.

Por ello, la cadena de suministro se extenderá de la siguiente manera:

1. Adquisición de Materia Prima: La principal materia prima utilizada en la producción de baterías de ambos segmentos es el plomo que se compra tanto a proveedores nacionales, como extranjeros. También se obtiene de las Plantas de Reciclaje anteriormente referenciadas.

2. Fase de Producción: Una vez adquirido el plomo y demás materiales, comienza la fase de producción en alguna de nuestras plantas que, dependiendo del segmento al que pertenezca el producto, se producirá en una planta u otra. En esta fase el Grupo colabora con proveedores externos de servicios logísticos.

3. Distribución y Venta: En la última fase de la cadena de suministro participan, independientemente del tipo de producto, los centros de ambos países.



### **c. Objetivos y estrategias:**

#### **Objetivo del modelo de negocio**

El Grupo se encuentra inmerso en un entorno de mercado global caracterizado por rápidos avances tecnológicos, intensa competitividad y cambios constantes en los escenarios socioeconómicos y políticos. Además, se está observando una consolidación y regulación creciente de este mercado, con la implementación de restricciones medioambientales por parte de diferentes gobiernos para acotar la industria tecnología. Por ello, el grupo se compromete a promover los siguientes objetivos:

Desarrollo Interno	Priorizamos la inversión en Investigación y Desarrollo (I+D) y la mejora de la eficiencia productiva en busca de nuevos productos sostenibles
Desarrollo Externo	Buscamos un crecimiento sostenible no solo a nivel interno sino también a través de asociaciones y colaboraciones en el mercado.
Mejora de la Calidad	Buscamos continuamente mejorar la calidad de nuestros productos y servicios.
Precios Competitivos	Mantenemos precios competitivos en el mercado global.
Diferenciación Comercial	Trabajamos en estrategias de diferenciación para destacar en un mercado altamente competitivo.

### **Estrategias**

Tras más de 135 años de historia, es evidente que hemos contribuido al avance industrial en todo el mundo y promovido el uso responsable de la tecnología. Hoy en día,



proporcionamos soluciones que mejoran el rendimiento de vehículos y flotas, al tiempo que reducimos el impacto medioambiental y el riesgo de interrupciones en el suministro energético. A lo largo de los años, nuestros esfuerzos han dejado huella en la evolución de la tecnología. Hemos sido un catalizador de la innovación y la persistencia, y nuestra historia está marcada por innumerables contribuciones al crecimiento de la tecnología. Esta tradición de innovación y perseverancia sigue siendo una parte fundamental de nuestra identidad.

En la actualidad, el Grupo se dedica a satisfacer las necesidades de energía almacenada de clientes en todo el mundo. Nuestros servicios y sistemas desempeñan un papel crucial en el rendimiento de vehículos y flotas, al tiempo que reducen el riesgo de interrupciones temporales en el suministro energético. Estamos comprometidos con brindar soluciones que no solo respalden la movilidad y la eficiencia, sino que también contribuyan a la sostenibilidad y la confiabilidad en un mundo en constante cambio.

#### d. Descripción de las políticas que aplica el grupo

En el Grupo, nos regimos por un conjunto de políticas diseñadas para establecer estándares éticos, protocolos y procedimientos que guían y exigen un desempeño uniforme y en concordancia en todas las actividades. Las políticas clave que definen nuestras pautas son las siguientes:

##### **Código de Ética y Conducta Empresarial:**

Puede ser consultado en línea en: [2021 Code of Ethics and Business Conduct EN.pdf \(exidegroup.com\)](#).

Objetivo: Garantizar la honestidad e integridad en toda la organización y mantener la confianza de empleados, clientes, socios y partes interesados.

##### **Política Anticorrupción y Soborno**

Objetivo: Erradicar cualquier forma de soborno y comportamiento no ético en la organización y sus contactos.

##### **Política Contable**

Objetivo: Lograr la armonización global de las prácticas contables cumpliendo con estándares y regulaciones aplicables.

##### **Política Global de Seguridad de la Información**

Objetivo: Prevenir fraude, malversación, espionaje industrial y asegurar la disponibilidad continua de sistemas de información, así como definir los controles mínimos para evitar problemas legales.

##### **Política de acuerdos de agencia, distribución y representación con terceros**

Objetivo: Mantener la integridad y legalidad en las relaciones comerciales con terceros.

##### **Política Corporativa de viajes**

Objetivo: Establecer límites y procedimientos para el uso responsable de los recursos financieros de la empresa en viajes y actividades relacionadas con la empresa.

#### **Política de Comunicaciones Electrónicas**

Objetivo: Garantizar la seguridad de la información y la protección de activos de la empresa en el uso de dispositivos electrónicos y medios de comunicación electrónica.

#### **Política de Prevención de Riesgos Laborales y Medioambientales**

Objetivo: Cumplir con la legislación y normativas relacionadas con la seguridad laboral y la protección de medio ambiente en nuestras instalaciones, garantizando así un entorno de trabajo seguro y minimizando nuestro impacto ambiental en todas nuestras actividades.

#### **Política de Informática – Servicio a Terceros**

Objetivo: Proteger la información interna y de terceros en sistemas informáticos, estableciendo procedimientos para garantizar la seguridad y confidencialidad de la información, especialmente cuando se brindan servicios a terceros.

#### **Política de Protección de Datos**

Objetivo: Cumplir con la legislación de protección de datos y garantizar la privacidad y seguridad de la información personal.

#### **Políticas de Calidad**

Objetivo: Buscar la mejora continua, cumplir con regulaciones y promover la calidad en todas las operaciones, colaborando estrechamente con nuestros clientes y proveedores para cumplir con todas las leyes y regulaciones aplicables.

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

Las actividades del Grupo están expuestas a diversos riesgos financieros, fundamentalmente a:

1. **Riesgos de mercado**
2. **Riesgo de crédito**
3. **Riesgo de liquidez.**

#### 1. Riesgos de mercado:

<b>Riesgo de Tipo de Cambio</b>	Dado que la mayor parte de las transacciones del Grupo se llevan a cabo en euros, el riesgo de tipo de cambio es mínimo y no es relevante para la empresa.
<b>Riesgo de Tipo de Interés</b>	El Grupo está expuesto al riesgo de tipo de interés debido a la financiación obtenida para ciertas operaciones y su posición financiera respecto a Exide Technologies. A pesar de ello, debido a que el volumen de recursos ajenos sujetos al riesgo de tipo de interés en relación con el total del patrimonio neto y pasivos no es significativo, las variaciones en las tasas de interés no han tenido un impacto sustancial en los resultados del Grupo hasta la fecha.
<b>Riesgo de Precio de la Materia Prima</b>	El Grupo puede ser sensible a las fluctuaciones en el precio de la materia prima clave, el plomo, que es una materia prima cotizada. A pesar de que la Sociedad no emplea derivados para gestionar este riesgo, ha implementado una estrategia de mitigación parcial mediante la posesión de unidades productivas relacionadas con la materia prima (unidad de reciclado). Esto ayuda a contrarrestar parcialmente los efectos adversos de las fluctuaciones de precios del plomo en sus operaciones.

En resumen, el Grupo es consciente de los riesgos de mercado a los que está expuesto y ha implementado estrategias y medidas para gestionarlos. Hasta la fecha, estos riesgos no han tenido un impacto sustancial en los resultados de la empresa. Sin embargo, continúa monitoreando y evaluando estos riesgos de manera constante para tomar medidas adecuadas si fuera necesario.

## **2. Riesgo de Crédito:**

El Grupo reconoce la importancia del riesgo de crédito y ha implementado estrategias y políticas para gestionarlo de manera efectiva. Las medidas llevadas a cabo son, entre otras:

- La no existencia de concentraciones significativas de riesgo de crédito con deudores externos.
- En el caso de relaciones con bancos e instituciones financieras, el Grupo únicamente mantiene relaciones con entidades que poseen una reconocida solvencia financiera, minimizando así el riesgo de contraparte y garantizando la seguridad de los depósitos y transacciones financieras.
- En lo que respecta a los saldos con clientes, el Grupo emplea un sistema de evaluación de riesgo de crédito que varía según el tipo de cliente. Se establecen límites de crédito adecuados, y los pedidos individuales se aprueban después de una evaluación detallada de la situación financiera del cliente en cuenta.
- El Grupo ha suscrito contratos de cobertura de riesgo crediticio con sociedades de reconocida solvencia para así reducir el riesgo de incobrabilidad de determinados clientes, proporcionando una capa adicional de seguridad financiera.

En conjunto, estas medidas y políticas ayudan al Grupo a gestionar el riesgo de crédito de manera efectiva, reduciendo la exposición a posibles pérdidas relacionadas con deudores externos. La diversificación, la evaluación rigurosa de contrapartes y la cobertura de riesgo crediticio son herramientas clave en la gestión de este tipo de riesgo.

## **3. Riesgo de liquidez:**

El Grupo supervisa y administra su liquidez manteniendo una reserva que incluye efectivo y activos fácilmente convertibles. Esto se realiza a nivel de las entidades operativas de Exide Technologies, conforme a las prácticas y límites establecidas 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 Exide.

Para mitigar los mencionados riesgos, el Grupo cuenta con un sistema de gestión de riesgos que se utiliza para identificar, evaluar y mitigar los riesgos que puedan afectar a sus operaciones. Este sistema se basa en un Mapa de Riesgos que enumera y

analiza todos los posibles riesgos a los que el Grupo podría estar expuesto en el curso de sus actividades. El Mapa de Riesgos incluye detalles como la causa de cada riesgo, los procesos relacionados, la gravedad, el impacto y la probabilidad asociada a cada uno. Además, se establecen planes de mitigación y acciones para abordar y gestionar cada riesgo identificado. Esta gestión de riesgos es fundamental para garantizar el funcionamiento adecuado de las operaciones del Grupo y para minimizar posibles contratiempos.

## IV. Medio Ambiente

### a. Contaminación

Exide es consciente de los riesgos asociados a sus actividades principales de fabricación de baterías de plomo-acido y valorización de residuos de baterías. La empresa reconoce la importancia de proteger la salud de sus trabajadores y minimizar su impacto en el entorno ambiental.

A través de sus plantas, 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.

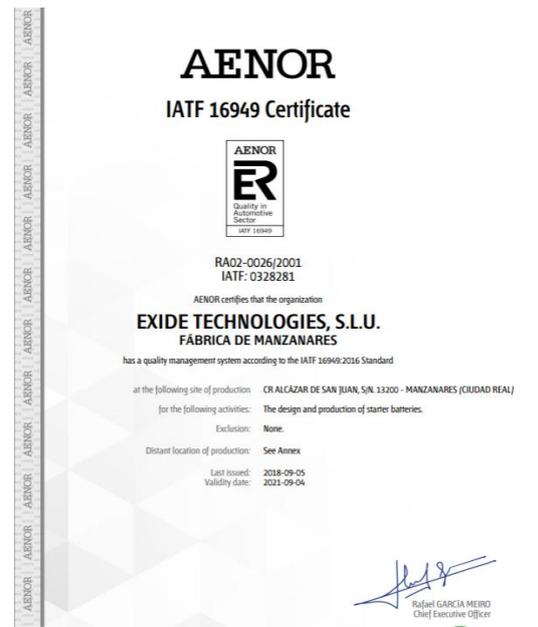
El Grupo se compromete a promover prácticas responsables en todas sus operaciones y a contribuir al bienestar de la sociedad y el medio ambiente. A continuación, presentamos información relevante en este contexto:

- El Grupo tiene Convenios Colectivos vigentes que se aplican a todos los centros ubicados en la península. Asimismo, mantenemos una Política de Prevención Laboral y de Medio Ambiente (EHS) que se aplica de manera integral en todos nuestros centros de operación.
- Cada planta cuenta con un Comité de Seguridad y Salud que aborda asuntos relacionados tanto con la seguridad laboral como con la preservación del medio ambiente.
- Todas nuestras plantas están sujetas a Autorizaciones Ambientales Integradas que regulan rigurosamente los aspectos medioambientales de nuestras operaciones.
- El Grupo colabora con diferentes contratistas en nuestras plantas, y todas estas entidades están comprometidas en cumplir con nuestros estándares de calidad, seguridad y respeto al medio ambiente.
- Realizamos una cuidadosa segregación y gestión de los residuos generados en nuestras plantas.
- Formamos parte activa del ciclo del reciclaje de plomo, contribuyendo así a la sostenibilidad de este recurso a lo largo de su ciclo de vida.
- Implementamos medidas de eficiencia energética en nuestras operaciones y utilizamos indicadores para monitorear el consumo de recursos como agua, electricidad, gas, entre otros, con el objetivo de optimizar su uso y reducir nuestro impacto ambiental.

El equipo humano de Exide se compromete firmemente a satisfacer las necesidades de nuestros clientes de manera responsable y transparente. Para lograrlo, hemos establecido un Sistema de Gestión Integrado que abarca la calidad, seguridad y medio ambiente. Este sistema ha obtenido certificaciones que cumplen con los estándares más rigurosos de acreditación:



**ISO 9001:2015**



**IATF 16949:2016**



**ISO 14001:2015**



**ISO 45001:2018**

Además, en la planta de La Cartuja de Exide Technologies, hemos obtenido el Certificado PECAL emitido por el Ministerio de Defensa, con el número 8041-06-97-01. Este certificado garantiza que cumplimos con la Norma PECAL /AQAP 2110 sobre “Requisitos OTAN de Aseguramiento de la Calidad para el Diseño, Desarrollo y Producción”.

Estas certificaciones son un testimonio de nuestro compromiso con la excelencia en la calidad, la seguridad, la gestión ambiental y el cumplimiento de estándares internacionales y de la OTA.

En Exide, estamos comprometidos con la mejora continua y la satisfacción de nuestros clientes.

El diseño e implementación del Sistema de Gestión de nuestro Grupo se basa en una serie de compromisos fundamentales que reflejan nuestros valores centrales: Integridad, Responsabilidad, Calidad, Seguridad, Valor y Éxito de los clientes. Estos compromisos guían todas nuestras acciones y decisiones.

En cuanto a nuestros esfuerzos en medio ambiente y sostenibilidad, estamos comprometidos con la protección del entorno natural y la promoción de prácticas sostenibles. Esto se manifiesta en:

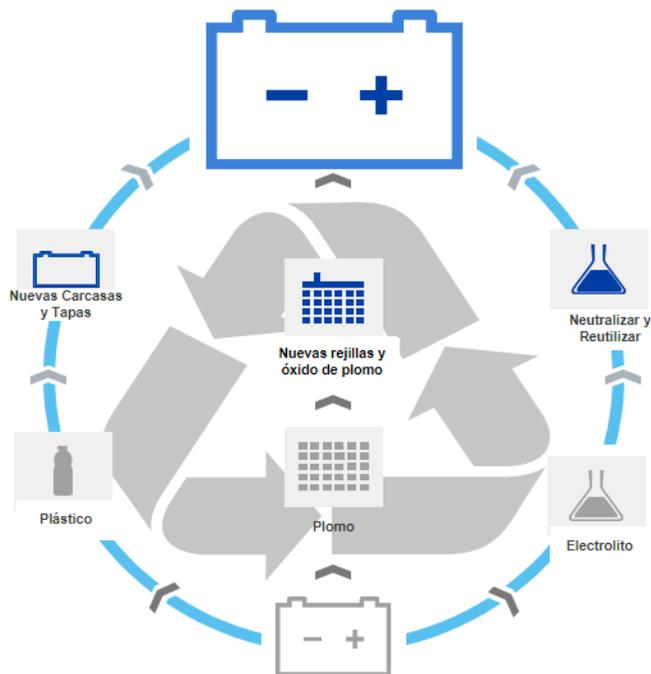
- El uso de tecnología avanzada respetuosa con el medio ambiente en nuestras operaciones.
- La colaboración con nuestros clientes en el desarrollo de vehículos con tracción eléctrica y bajas emisiones de CO2.
- La fabricación de acumuladores de energía que aprovechan fuentes renovables como la energía solar fotovoltaica y eólica.
- La aplicación del principio de precaución en todos nuestros procesos para minimizar nuestro impacto ambiental y prevenir problemas ambientales.



En resumen, en nuestro Grupo, la integridad, la responsabilidad, la calidad, la seguridad, el valor y el éxito de los clientes son los cimientos de nuestro enfoque empresarial, mientras que nuestra dedicación al medio ambiente y la sostenibilidad demuestra nuestro compromiso con un mundo más limpio y sostenible.

### b. Economía circular y prevención y gestión de residuos

El Grupo Exide lidera la industria con uno de los programas de reciclaje más exitosos, comprometido con la reducción del impacto medioambiental potencialmente adverso, la protección de la salud y seguridad de sus empleados, y la conservación de la energía y los recursos naturales. Además, cumplimos rigurosamente con todas las leyes ambientales aplicables y contribuimos al bienestar de la sociedad en general.



Aquí se destacan nuestros esfuerzos en materia de sostenibilidad:

<b>Reutilización y Reducción de Residuos</b>	En nuestras plantas, implementamos la reutilización de todos los materiales reciclados para fabricar nuevas baterías, reduciendo significativamente la generación de residuos en todas nuestras operaciones y promoviendo la sostenibilidad.
<b>Recuperación del Plomo</b>	En el proceso de reciclaje de baterías, logramos recuperar el 99% del plomo contenido en las baterías usadas, contribuyendo a la gestión responsable de este material y reduciendo la necesidad de extraer plomo de recursos naturales.
<b>Reciclaje de Residuos</b>	Cada año, reciclamos más de 11,000 toneladas de residuos, demostrando nuestro compromiso con la gestión responsable de los recursos y la reducción de la huella ambiental.

Estos esfuerzos no solo benefician al medio ambiente, sino que también tienen un impacto positivo en las comunidades donde operamos, promoviendo la sostenibilidad y la conservación de recursos naturales. El Grupo Exide demuestra su liderazgo en la industria al abordar con éxito los desafíos ambientales y sociales mientras mantiene altos estándares de calidad y seguridad en sus operaciones.

El listado de residuos generados durante el ejercicio 2022-2023 es el que se relaciona a continuación:

Residuos no peligrosos	Toneladas 2021-2022	Toneladas 2022-2023
Papel y cartón	502.46	477.44
Plásticos	1720.41	1885.01
RU (asimilables)	318.16	302.56
Metales	1146.25	1177.10
Madera	1055.31	844.62
Tóner y cartuchos	1.19	0.32
Mezcla de residuos inertes no peligrosos (plásticos)	15.87	37.98
Mezcla de hormigón y ladrillo (escombros)	853.20	1761.70
Residuos de aparatos eléctricos y electrónicos	6.18	2.82
<b>TOTAL</b>	<b>5619.03</b>	<b>6489.55</b>

Residuos peligrosos	Toneladas 2021-2022	Toneladas 2022-2023
Aceites usados	20.07	26.39
Fluorescentes	1.02	0.31
Envases metálicos contaminados y material absorbente	112.07	157.88
Mangas de filtros	32.72	21.05
Escorias de hornos de fusión	36915.92	34114.15
Escombros contaminados	50	30.54
Revestimientos y refractarios contaminados	387.18	329.10
Fangos y lodos	5977.82	6010.87
Lixiviados del vertedero	-	-
Electrolitos de pilas y acumuladores y residuos de baterías	5211.70	4760.69
Otros residuos	2189.95	2235.52
<b>TOTAL</b>	<b>50898.43</b>	<b>47686.52</b>

Identificamos y separamos cuidadosamente los residuos no peligrosos que pueden ser valorizados. Estos materiales se entregan a un gestor autorizado para su recuperación y transformación en recursos útiles o materias primas. Para aquellos residuos que no pueden ser valorizados debido a su naturaleza o composición, seguimos un proceso adecuado de eliminación, entregando dichos residuos a un gestor autorizado para su eliminación.

### c. Uso sostenible de los recursos

El Grupo se compromete con el uso sostenible de los recursos a través de su Política Energética, que se aplica de manera integral en todas sus operaciones. Esta política incluye una serie de medidas y prácticas destinadas a optimizar el empleo de recursos energéticos y fomentar la sostenibilidad. Algunos de los aspectos clave de esta política son los siguientes:

- **Control del Recurso Energético:** Se busca un control riguroso y eficiente de los recursos energéticos utilizados en todas las operaciones de la empresa.
- **Disponibilidad de Documentos:** Se asegura que toda la documentación relacionada con los consumos energéticos y otros indicadores esté disponible para todos los miembros de la organización que lo necesiten, contando con recursos necesarios para medir y registrar de manera óptima estos datos.
- **Revisiones y Medidas de Control:** Se realizan revisiones periódicas de los consumos energéticos y se proyectan provisiones futuras para identificar oportunidades de mejora y establecer medidas de control.
- **Eliminación de Usos Innecesarios de Energía:** Se promueve la eliminación de cualquier uso de energía que no sea necesario, lo que contribuye a reducir el consumo innecesario de recursos.
- **Apoyo a la Eficiencia Energética:** Se respalda la compra de productos y servicios que se basan en la eficiencia energética, fomentando así la adopción de prácticas más sostenibles en la cadena de suministro.

Estas medidas y prácticas buscan mejorar el uso de los recursos necesarios para llevar a cabo las actividades de la empresa, siempre con un enfoque claro en la sostenibilidad y el respeto al medio ambiente.

A continuación, se proporciona información detallada sobre el consumo de materias primas, consumo de energía, agua y otros recursos como parte de nuestro compromiso con la transparencia y la responsabilidad ambiental.

	Consumos	Unidad	Consumo 2021 - 2022	Consumo 2022 - 2023
Materia Prima	Electricidad	Kwh	165.659.045	148.121140
	Gas Natural	Kwh	139.742.486	127.474.611
	Agua	m3	523.885	415.027
	Agua de Riego	m3	50.730	35.982
Embalaje	Madera	Kg	4.219.417	4.302.579
	Cartón	Kg	336.5918	207.310
	Plásticos	Kg	162.016	119.495
Productos Químicos	Grasas	Kg	4.360	3.742
	Pinturas	L	1.387	989
	Aceites	L	24.837	16.043
	Pegamentos	L	94.186	88.173
	Disolvente	L	2.383	2.196
	Refrigerante	L	1.008	533

#### d. Cambio climático

El compromiso de Exide con la sostenibilidad y la reducción del impacto ambiental es evidente en sus prácticas y en la contribución positiva que realiza en la lucha contra el cambio climático y la descarbonización energética. Aquí se destacan algunos de los aspectos clave relacionados con la sostenibilidad y el respeto al medio ambiente:

##### 1. Contribución a la Descarbonización:

- Exide contribuye significativamente a la descarbonización del sector del transporte europeo mediante productos que son complementos tecnológicos para automóviles con sistemas start-stop e híbridos.

- Los acumuladores eléctricos asociados a tecnologías verdes, como la solar-fotovoltaica y la eólica, son parte de nuestro enfoque en la promoción de energías renovables y limpias.

## **2. Cumplimiento de Normativas:**

Exide Cumple con la directiva 2006/66/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a las pilas y acumuladores y a los residuos de pilas y acumuladores, garantizando que los productos usados se recojan por separado para su valorización o eliminación.

## **3. Reciclaje y Reducción de Impacto Ambiental:**

- La empresa se compromete a minimizar el impacto ambiental y reducir el consumo de recursos naturales. Esto incluye la apuesta por el reciclaje total de las baterías para obtener plomo reciclado, lo que reduce la necesidad de extraer plomo de minas.
- Se trabaja en la optimización de la eficiencia energética en todos los procesos de fabricación, con la certificación ISO 50001 que respalda estos esfuerzos.

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 el 12 de diciembre de 2015, y la búsqueda de la neutralidad de emisiones son objetivos compartidos por la comunidad internacional para combatir el cambio climático. Aunque Exide no esté sujeto a un esquema de comercio de emisiones, su compromiso con la gestión responsable de la energía y la reducción de emisiones es un ejemplo de liderazgo en la industria, contribuyendo a los esfuerzos globales para combatir el calentamiento global y proteger el medio ambiente.

Exide está tomando medidas significativas para promover la sostenibilidad y la adopción de energías renovables en sus operaciones y productos. Las baterías desempeñan un papel esencial en la capacidad de almacenar y utilizar eficazmente la energía generada a partir de fuentes renovables como la energía solar y eólica. De la misma manera, las baterías desempeñan un papel importante en la estabilización de la red eléctrica, mejorando la confiabilidad y la capacidad.

Las tecnologías de baterías de Exide son utilizadas en vehículos industriales como carretillas elevadoras y grúas, lo que no solo mejora la eficiencia y la productividad, sino que también reduce el ruido y las emisiones contaminantes.

Es de especial relevancia indicar que la implementación de plantas fotovoltaicas en las instalaciones de Exide demuestra su compromiso con la generación de energía limpia y la reducción del impacto ambiental. Durante el ejercicio fiscal 2023 han entrado en funcionamiento dos plantas fotovoltaicas localizadas en nuestras plantas de Azuqueca de Henares (Guadalajara) y La Cartuja (Zaragoza), sumándose a las ya implantadas desde el ejercicio fiscal 2021 localizadas en Castanheira y Azambuja (Portugal) y San Esteban de Gormaz (España)



Gracias a ello, podemos sustituir parte de la energía eléctrica consumida por otra limpia y con cero impactos ambientales, ahorrando costes y mejorando la competitividad.

A continuación, se presenta el resumen de las emisiones CO<sub>2</sub> y plomo para España y Portugal:

Emisiones de CO <sub>2</sub>		Emisiones de Plomo											
Emisiones CO <sub>2</sub> (kg <sub>2</sub> )2022-2023	Emisiones CO <sub>2</sub> (kg <sub>2</sub> )2021-2022	Emisiones Plomo (kg)2022-2023	Emisiones Plomo (kg)2021-2022										
48.067.649	56.032.209	3.255,427	3.259,74										
<p>Las plantas que contribuyen en mayor medida a las emisiones de CO<sub>2</sub>, debido a sus características productivas son:</p> <table border="1"> <tr> <td>San Esteban de Gormaz</td> <td>25% Aprox. del total</td> </tr> <tr> <td>Manzanares</td> <td>22% Aprox. del total</td> </tr> <tr> <td>Castanheira</td> <td>14% Aprox. del total</td> </tr> </table>		San Esteban de Gormaz	25% Aprox. del total	Manzanares	22% Aprox. del total	Castanheira	14% Aprox. del total	<p>Las plantas que generan mayores emisiones de plomo son:</p> <table border="1"> <tr> <td>Azambuja</td> <td>38% del total</td> </tr> <tr> <td>Castanheira</td> <td>33% del total</td> </tr> </table> <p>El resto se mantiene entre valores del 0,025% y el 13% del volumen total.</p>		Azambuja	38% del total	Castanheira	33% del total
San Esteban de Gormaz	25% Aprox. del total												
Manzanares	22% Aprox. del total												
Castanheira	14% Aprox. del total												
Azambuja	38% del total												
Castanheira	33% del total												

El resto de las plantas se mantienen en emisiones entre el 1% y el 13% del volumen total.

Es importante resaltar que todas las emisiones de CO2 se encuentran dentro de los límites legales establecidos.

Es relevante destacar que todas las emisiones de plomo también se mantienen dentro de los límites legales establecidos. En la Política de Medio Ambiente de Exide se encuentra la mejora continua, así como la inversión en las mejores técnicas disponibles para mejorar los resultados.

### **Generación de Ruido y Contaminación Lumínica:**

Exide se adhiere a las medidas preventivas y correctoras establecidas por la autorización ambiental para garantizar el cumplimiento de los límites de inmisión sonora. Se respeta, por ende, las regulaciones sobre protección del entorno nocturno frente a la iluminación exterior, tal como lo establece la legislación aplicable.

### **e. Protección de la biodiversidad**

Exide reafirma su compromiso con la sostenibilidad ambiental y la protección del medio ambiente a través de una serie de medidas y prácticas que reflejan su responsabilidad en la gestión de sus operaciones. Todas nuestras plantas cuentan con las autorizaciones y auditorías ambientales correspondientes, lo que garantiza que nuestras operaciones cumplan con las regulaciones ambientales y los estándares requeridos.

Para minimizar el riesgo de impacto ambiental, hemos implementado una serie de medidas, que incluyen:

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

De la misma manera, nuestro Sistema de Gestión Ambiental garantiza la adecuada implementación de las medidas establecidas en las autorizaciones ambientales, especialmente en áreas como la gestión de aguas residuales, la gestión de residuos y el control de emisiones atmosféricas.

Por otro lado, a través de nuestras plantas recicladoras, promovemos activamente la Economía circular. El reciclaje del plomo de las baterías usadas, reintroduciéndose en

el proceso productivo, es un ejemplo concreto de nuestro compromiso con la sostenibilidad y la reducción de la extracción de recursos naturales.

En resumen, Exide demuestra su compromiso continuo con la sostenibilidad ambiental, la reducción de riesgos ambientales y la promoción de prácticas de Economía Circular. Estamos comprometidos en minimizar nuestro impacto en el medio ambiente y contribuir positivamente a la conservación y protección de los recursos naturales.

## V. Cuestiones Sociales y Personal

Se indica, a efectos aclaratorios, que los puestos de trabajo que incluye cada categoría son los siguientes, variando por países de la siguiente manera:

ESPAÑA	PORTUGAL
<p><b>Categoría 1:</b> Incluye subalternos</p> <p><b>Categoría 2:</b> Incluye peón especialista C, Oficial de 3ª mantenimiento, auxiliar administrativo</p> <p><b>Categoría 3:</b> Incluye peón especialista B, oficial de 2ª mantenimiento, oficial 2ª auxiliar administrativo</p> <p><b>Categoría 4:</b> Incluye peón especialista A, oficial de 1ª mantenimiento, oficial 1ª auxiliar administrativo y encargados</p> <p><b>Categoría 5:</b> Incluye peón especial AJE, maestro de taller, jefe de taller, perito, ingeniero técnico, ingeniero licenciado, diplomados y licenciados.</p>	<p><b>Categoría 1:</b> Profesionales cualificados y altamente cualificados</p> <p><b>Categoría 2:</b> Profesionales semicualificados</p> <p><b>Categoría 3:</b> Cuadros intermedios</p> <p><b>Categoría 4:</b> Cuadros medios y superiores</p>

### a. Empleo

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional<sup>2</sup>

#### ESPAÑA

#### FY23

Edad	Sexo	Categoría					TOTAL
		1	2	3	4	5	
< 30	<b>Total</b>	-	<b>27,15</b>	<b>3,00</b>	<b>0,33</b>	<b>12,35</b>	<b>42,83</b>
	Hombre	-	25,50	3,00	0,33	7,15	35,98
	Mujer	-	1,65			5,20	6,85
30 - 50	<b>Total</b>	-	<b>74,23</b>	<b>60,24</b>	<b>375,69</b>	<b>225,28</b>	<b>735,44</b>
	Hombre	-	70,00	58,48	362,20	162,15	652,83
	Mujer	-	4,23	1,75	13,49	63,13	82,61
> 50	<b>Total</b>	-	<b>17,78</b>	<b>15,27</b>	<b>299,95</b>	<b>144,98</b>	<b>477,98</b>
	Hombre	-	17,78	14,52	290,41	127,56	450,26
	Mujer	-		0,75	9,54	17,42	27,72
<b>TOTAL</b>	-	-	<b>119,16</b>	<b>78,51</b>	<b>675,97</b>	<b>382,61</b>	<b>1.256,25</b>

<sup>2</sup> Los datos de la siguiente tabla se corresponden con la plantilla media del ejercicio fiscal 2023

FY22

Edad	Sexo	Categoría					TOTAL
		1	2	3	4	5	
< 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	9,00	13,74	23,74
<b>TOTAL</b>	<b>-</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>

**PORTUGAL**

FY23

Edad	Sexo	Categoría				TOTAL
		1	2	3	4	
< 30	<b>Total</b>	17,00	<b>89,00</b>	<b>1,00</b>	<b>8,00</b>	<b>115,00</b>
	Hombre	13,00	89,00	1,00	6,00	109,00
	Mujer	4,00	-	-	2,00	6,00
< = 35	<b>Total</b>	89,00	<b>190,00</b>	<b>50,00</b>	<b>47,00</b>	<b>376,00</b>
	Hombre	76,00	167,00	50,00	38,00	331,00
	Mujer	13,00	23,00	.	9,00	45,00
<b>TOTAL</b>	<b>-</b>	<b>106</b>	<b>279</b>	<b>51</b>	<b>55</b>	<b>491</b>

FY22

Edad	Sexo	Categoría				TOTAL
		1	2	3	4	
< 30	<b>Total</b>	14,00	<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>	91,00	<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>-</b>	<b>105</b>	<b>273</b>	<b>55</b>	<b>55</b>	<b>488</b>

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo

ESPAÑA

FY23

Edad	Sexo	Contratos Indefinidos	Contratos Temporales	Jubilación parcial	TOTAL
< 30	<b>Total</b>	<b>25,73</b>	<b>17,10</b>	-	<b>42,83</b>
	Hombre	19,66	16,32	-	35,98
	Mujer	6,07	0,78	-	6,85
30 – 50	<b>Total</b>	<b>706,18</b>	<b>29,26</b>	-	<b>735,44</b>
	Hombre	624,18	28,64	-	652,83
	Mujer	81,99	0,61	-	82,61
> 50	<b>Total</b>	<b>413,79</b>	<b>7,02</b>	<b>57,16</b>	<b>477,98</b>
	Hombre	389,73	7,02	53,51	450,26
	Mujer	24,06	-	3,66	27,72
<b>TOTAL</b>	-	<b>1.145,70</b>	<b>53,38</b>	<b>57,16</b>	<b>1.256,25</b>

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>1.108,45</b>	<b>165,82</b>	<b>58,34</b>	<b>1.332,61</b>

**PORTUGAL**

**FY23**

Edad	Sexo	Contratos Indefinidos	Contratos Temporales	TOTAL
< 30	<b>Total</b>	<b>90,00</b>	<b>25,00</b>	<b>115,00</b>
	Hombre	88,00	21,00	109,00
	Mujer	2,00	4,00	6,00
< = 35	<b>Total</b>	<b>361,00</b>	<b>15,00</b>	<b>376,00</b>
	Hombre	321,00	10,00	331,00
	Mujer	40,00	5,00	45,00
<b>TOTAL</b>	<b>-</b>	<b>451</b>	<b>40</b>	<b>491</b>

**FY22**

Edad	Sexo	Contratos Indefinidos	Contratos Temporales	TOTAL
< 30	<b>Total</b>	<b>111,00</b>	<b>11,00</b>	<b>122,00</b>
	Hombre	107,00	10,00	117,00
	Mujer	4,00	1,00	5,00
< = 35	<b>Total</b>	<b>356,00</b>	<b>10,00</b>	<b>366,00</b>
	Hombre	315,00	6,00	321,00
	Mujer	41,00	4,00	45,00
<b>TOTAL</b>	<b>-</b>	<b>467</b>	<b>21</b>	<b>488</b>

Número promedio de contratos por categoría profesional y sexo

ESPAÑA

<u>FY23</u>				
Sexo	Contrato Indefinido	Contrato Temporal	Jubilación parcial	TOTAL
<b>Hombre</b>				
Categoría 1	-	-	-	-
Categoría 2	1,05	1,25	-	1,16
Categoría 3	1,02	-	-	1,02
Categoría 4	1	1	1	1
Categoría 5	1,01	1	1	1,01
<b>Mujer</b>				
Categoría 1	-	-	-	-
Categoría 2	1	1	-	1
Categoría 3	1,25	-	-	1,25
Categoría 4	1	-	1	1
Categoría 5	1	1	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>1,01</b>	<b>1,23</b>	<b>1</b>	<b>1,03</b>

<u>FY22</u>				
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>

## PORTUGAL

### FY23

Sexo	Contrato Indefinido	Contrato Temporal	TOTAL
<b>Hombre</b>	1	1,48	1,03
Categoría 1	1	1,20	1,01
Categoría 2	1	1,50	1,04
Categoría 3	1	-	1
Categoría 4	1	2	1,04
<b>Mujer</b>		<b>1,44</b>	<b>1,08</b>
Categoría 1	1	1,44	1,24
Categoría 2	1	-	1
Categoría 3	1	-	-
Categoría 4	1	-	1
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>1,47</b>	<b>1,04</b>

### FY22

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

Número de bajas por sexo, edad y clasificación profesional

ESPAÑA

FY23

Edad	Sexo	Fin de contrato	Voluntarias	Otras bajas	TOTAL
< 30	<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>4</b>	-	<b>59</b>
	Hombre	51	4	-	55
	Mujer	4	-	-	4
30 - 50	<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>23</b>	<b>12</b>	<b>148</b>
	Hombre	112	17	11	140
	Mujer	1	6	1	8
> 50	<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>2</b>	<b>36</b>	<b>63</b>
	Hombre	25	1	30	56
	Mujer	-	1	6	7
<b>TOTAL</b>		<b>193</b>	<b>29</b>	<b>48</b>	<b>270</b>

	Sexo	Fin contrato	Voluntarias	Otras bajas	TOTAL
Categoría 1	<b>Total</b>	-	-	-	-
	Hombre	-	-	-	-
	Mujer	-	-	-	-
Categoría 2	<b>Total</b>	<b>190</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>204</b>
	Hombre	187	12	1	200
	Mujer	3	1		4
Categoría 3	<b>Total</b>			<b>3</b>	<b>3</b>
	Hombre	-	-	3	3
	Mujer	-	-	-	-
Categoría 4	<b>Total</b>			<b>23</b>	<b>23</b>
	Hombre	-	-	22	22
	Mujer	-	-	1	1
Categoría 5	<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>16</b>	<b>21</b>	<b>40</b>
	Hombre	1	10	15	26
	Mujer	2	6	6	14
<b>TOTAL</b>	-	<b>193</b>	<b>29</b>	<b>48</b>	<b>270</b>

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>

	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>

PORTUGAL

FY23

Edad	Sexo	Fin de contrato	Voluntarias	Otras bajas	TOTAL
< 30	<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	-	<b>13</b>
	Hombre	2	10	-	12
	Mujer	-	1	-	1
< = 35	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>22</b>
	Hombre	-	5	13	18
	Mujer	-	3	1	4
<b>TOTAL</b>		<b>2</b>	<b>19</b>	<b>14</b>	<b>35</b>

	Sexo	Fin contrato	Voluntarias	Otras bajas	TOTAL
Categoría 1	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>11</b>
	Hombre	-	1	7	8
	Mujer	-	3	-	3
Categoría 2	<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>16</b>
	Hombre	2	11	3	16
	Mujer	-	-	-	-
Categoría 3	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
	Hombre	-	2	1	3
	Mujer	-	-	-	0
Categoría 4	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>
	Hombre	-	1	2	3
	Mujer	-	1	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>14</b>	<b>35</b>

FY22

Edad	Sexo	Fin de contrato	Voluntarias	Otras bajas	TOTAL
< 30	<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>3</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>26</b>

	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
<b>TOTAL</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>26</b>

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

**ESPAÑA**

**FY23**

EDAD	GÉNERO	CATEGORÍA					TOTAL
		N.1	N.2	N.3	N.4	N.5	
<30 años	<b>Total</b>	-	<b>25.539</b>	<b>30.445</b>	<b>37.080</b>	<b>34.730</b>	<b>28.030</b>
	Hombre	-	25.533	30.445	37080	34.786	27.158
	Mujer	-	25.622			34.674	32.313
30-50 años	<b>Total</b>	-	<b>26.312</b>	<b>30.840</b>	<b>33.745</b>	<b>47.604</b>	<b>37.151</b>
	Hombre	-	26.172	30.679	33.686	47.094	35.719
	Mujer	-	29.537	34.157	35.141	48.732	45.850
>50 años	<b>Total</b>	-	<b>24.819</b>	<b>31.677</b>	<b>34.329</b>	<b>64.128</b>	<b>44.468</b>
	Hombre	-	24.819	31.635	34.239	65.249	43.946
	Mujer	-		32.402	36.605	57.205	51.109
<b>TOTAL</b>		-	<b>25.905</b>	<b>30.970</b>	<b>34.011</b>	<b>52.631</b>	<b>38.963</b>

**FY22**

EDAD	GÉNERO	CATEGORÍA					TOTAL
		N.1	N.2	N.3	N.4	N.5	
<30 años	<b>Total</b>	-	<b>23.513</b>	<b>27.909</b>	-	<b>31.528</b>	<b>28.820</b>
	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>

PORTUGAL

FY23

EDAD	GÉNERO	CATEGORÍA				TOTAL
		1	2	3	4	
<30 años	<b>Total</b>	<b>18.935</b>	<b>16.912</b>	<b>20.132</b>	<b>31.863</b>	<b>18.304</b>
	Hombre	19.276	16.912	20.132	33.461	18.158
	Mujer	17.824	-	-	27.066	20.904
>=35 años	<b>Total</b>	<b>20.636</b>	<b>17.164</b>	<b>22.626</b>	<b>49.661</b>	<b>22.774</b>
	Hombre	20.575	17.150	22.626	51.943	22.758
	Mujer	20.993	17.262	-	40.026	22.893
<b>TOTAL</b>		<b>20.363</b>	<b>27.805</b>	<b>22.577</b>	<b>47.072</b>	<b>21.741</b>

FY22

EDAD	GÉNERO	CATEGORÍA				TOTAL
		1	2	3	4	
<30 años	<b>Total</b>	<b>19.053</b>	<b>16.609</b>	<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 años	<b>Total</b>	<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>

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

ESPAÑA

Para calcular la brecha salarial existente en España, 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.2ªADM/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 3,67% en favor de las mujeres, con diferencias según los niveles siguientes:

FY23				FY22			
Nivel profesional	Sexo (*)		Brecha salarial	Nivel Profesional	Sexo (*)		Brecha salarial
	Hombre	Mujer			Hombre	Mujer	
N.1	-	-	-	N.1	-	-	-
N.2	25.813	28.069	8,7%	N.2	24.364	23.691	-2,8%
N.3	30.831	33.806	9,6%	N.3	27.867	28.947	3,9%
N.4	33.939	35.775	5,4%	N.4	31.941	31.951	0,0%
N.5	53.918	48.995	-9,1%	N.5	51.050	43.862	-14,1%
<b>Total</b>				<b>Total</b>			
<b>Promedio de la brecha salarial</b>			<b>3,67%</b>	<b>Promedio de la brecha salarial</b>			<b>-3,2%</b>

(\*) Cifras expresadas en euros

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

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

### PORTUGAL

En Portugal, el resultado de la brecha salarial es de un 4,74% a favor de las mujeres, con diferencias según los niveles siguientes:

FY23				FY22			
Nivel profesional	Sexo (*)		Brecha salarial	Nivel Profesional	Sexo (*)		Brecha salarial
	Hombre	Mujer			Hombre	Mujer	
N.1	<b>20.386</b>	<b>20.247</b>	<b>-0,68</b>	N.1	<b>19.944</b>	<b>20.940</b>	<b>4,99%</b>
N.2	17.069	17.262	1,13%	N.2	16.671	16.765	0,57%
N.3	22.577	-	-	N.3	22.213	-	-
N.4	49.423	37.670	-23,78%	N.4	48.425	36.739	-24,13%
<b>Total</b>	<b>21.634</b>	<b>22.659</b>	<b>4,74%</b>	<b>Total</b>	<b>21.123</b>	<b>22.728</b>	<b>7,59%</b>
<b>Promedio de la brecha salarial</b>			<b>4,74%</b>	<b>Promedio de la brecha salarial</b>			<b>7,59%</b>

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

El Consejo de Administración de la Sociedad desea comunicar lo siguiente con respecto a la remuneración y la estructura de dirección:

Remuneración del Consejo de Administración:

- Durante el año fiscal 2023, los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad no han percibido ninguna remuneración en concepto de participación en beneficios o primas.
- No han recibido acciones y/o opciones sobre acciones durante el ejercicio, y tampoco han ejercido opciones ni mantienen opciones pendientes de ejercitar.
- Además, no mantienen saldos pendientes con la Sociedad.

Contratos de Alta Dirección:

- Actualmente, Exide Technologies S.L.U. y Exide Technologies Lda. no tienen suscrito ningún contrato de Alta Dirección.
- Es importante destacar que durante los ejercicios fiscales 2022 y 2023 no ha habido personal en la Sociedad que pueda ser considerado como personal de Alta Dirección según la siguiente definición:
  - a) Ejercen funciones relacionadas con los objetivos generales de la Sociedad, incluyendo la planificación, dirección y supervisión de las actividades de la Sociedad, ya sea de forma directa o indirecta.
  - b) Realizan sus funciones con autonomía y plena responsabilidad, con limitaciones solo en función de los criterios e instrucciones directas de los titulares legales de la Sociedad o de los órganos superiores de gobierno y administración que representan a dichos titulares.

Esta información refleja el compromiso de la Sociedad con la transparencia y la responsabilidad en la gestión de la remuneración y la estructura de dirección, en línea con las prácticas de buen gobierno corporativo.

**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**

En Exide Technologies SLU, reconocemos la importancia de la participación de los trabajadores y la representación laboral como elementos fundamentales de nuestra cultura empresarial. A continuación, presentamos información relevante sobre la representación y participación de los trabajadores en la empresa:

Representación Laboral:

- En la actualidad, Exide Technologies S.L.U. cuenta con representación legal de los trabajadores en la mayoría de sus centros de trabajo por lo que los trabajadores tienen derecho de participar en la empresa a través de los órganos de representación de cada centro de trabajo.
- Existen 5 comités de empresa en centros con más de 50 trabajadores, así como un total de 4 delegados de personal en 2 centros de trabajo con menos de 50 empleados.
- En total, la empresa cuenta con 53 representantes de los trabajadores distribuidos en 7 centros de trabajo, junto con 9 delegados sindicales.
- Además, el Comité Intercentros está compuesto por 13 miembros y 2 delegados sindicales de ámbito nacional.

Participación y Derechos de los Trabajadores:

- A través de los diferentes órganos de representación, todos los empleados participan y ejercen sus derechos de información, consulta y participación en asuntos relacionados con las condiciones laborales y organizativas.
- Existen áreas específicas donde se ejerce la participación, como en la prevención de riesgos laborales, donde los delegados de prevención desempeñan un papel importante en la promoción de la seguridad en el trabajo.
- También se abordan temas como producción, calidad, formación continua e igualdad a través de comisiones paritarias, cuyo funcionamiento está regulado en el VII Convenio Colectivo de Exide Technologies.

Participación a Nivel Europeo:

- A nivel europeo, se ha establecido el III Acuerdo Colectivo de Constitución y funcionamiento del Comité Europeo de Exide, que aborda cuestiones transnacionales y promueve los derechos de información y consulta.
- La presidencia del Comité Europeo está ubicada en la Fábrica de La Cartuja y es ejercida por un empleado de Exide Technologies S.L.U.

Otras formas de participación:

- Además de los órganos de representación colectiva, Exide fomenta la participación directa de los trabajadores a través de buzones de sugerencias, iniciativas de mejora continua, encuestas de clima laboral y otras vías de comunicación directa con los responsables de los diferentes departamentos y el departamento de Recursos Humanos.

Esta información destaca nuestro compromiso con la participación de los trabajadores y la promoción de un ambiente laboral donde se valora y respeta la voz de todos los empleados en la toma de decisiones y el desarrollo de la empresa.

### **Pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo**

Exide Technologies S.L.U. y Exide Technologies LDA. Reconocen la importancia de proporcionar beneficios y garantizar la seguridad financiera de sus empleados en el futuro. A continuación, se presentan detalles sobre los planes de pensiones ofrecidos por ambas entidades:

Exide Technologies S.L.U. - España

- La Sociedad mantiene un “Plan de Pensiones de Sistema de Empleo” al que los trabajadores pueden unirse de forma voluntaria.
- El fondo de pensiones se denomina “Fondo de pensiones de los trabajadores de Exide Technologies” y opera bajo la supervisión de la entidad Ibercaja Pensión.
- La Sociedad realiza aportaciones definidas equivalentes al 5% del salario pensionable de todos los trabajadores participantes en el plan.
- Este plan se rige por el marco legal aplicable en España, que incluye el Texto Refundido de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones y el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones.

- Este fondo se configura como un “Fondo de Empleo” y se adhieren a él exclusivamente los Planes de Pensiones del Sistema Europeo.
- Los Planes de Empleo integrados en este fondo pueden agruparse bajo una representación conjunta, con representantes de la Comisión de Control del Plan de Pensiones designados por los miembros del Comité Intercentros.
- con el que la Sociedad mantiene el convenio de aportación definida del 5% del salario pensionable de todos los trabajadores acogidos a dicho Plan.

#### Exide Technologies LDA. – Portugal

- El Grupo tenía previamente un sistema de prestación definida para los empleados con cierta antigüedad que garantizaba beneficios de jubilación complementarios a las prestaciones públicas de la Seguridad Social.
- El 1 de Abril de 2016, se acordó con los trabajadores la creación de un “Plan de Aportación Definida” en colaboración con Futuro – Sociedad Gestora de Fondos de Pensoes S.A.
- En virtud de este acuerdo, los trabajadores que estén a más de 15 años de jubilación cesan en la totalidad del plan anterior de prestación definida.
- Para los trabajadores que estén a menos de 15 años de la edad de jubilación, se establece un periodo transitorio durante el cual el plan de prestación definida se reduce gradualmente en función de los derechos consolidados en el nuevo Plan de Aportación Definida.

Estos planes de pensiones demuestran el compromiso de Exide Technologies con el bienestar financiero de sus empleados y su adaptación a las regulaciones y necesidades cambiantes en el ámbito de las prestaciones de jubilación en España y Portugal.

#### **Implantación de políticas de desconexión laboral**

En Exide Technologies S.L.U., hemos implementado políticas de desconexión laboral en cumplimiento con el artículo 42 del VII Convenio Colectivo de la empresa. Estas políticas han sido acordadas en colaboración con la Representación de los Trabajadores y forman parte del Capítulo VII de Prevención Laboral y Medioambiente. El objetivo de estas políticas es garantizar el respeto de los derechos de las personas trabajadoras en relación con la desconexión digital, en cumplimiento de lo establecido

en el art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y garantía de derechos digitales.

Este derecho tiene como finalidad garantizar el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar.

### **Empleados con discapacidad**

En Exide Technologies S.L.U., estamos comprometidos con la inclusión social y la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Por ello, al cierre del año fiscal 2023, Exide Technologies S.L.U. tenía una plantilla media de 1.283,20, habiendo contratado durante los últimos 12 meses a 20 empleados con una discapacidad igual o superior al 33%. Esta iniciativa tiene como objetivo contribuir a la inclusión social de las personas con discapacidad en el entorno laboral y brindarles oportunidades de empleo. Además, Exide Technologies S.L.U. solicitó la declaración de excepcionalidad y fue autorizada para adoptar las medidas alternativas mediante la celebración de un contrato de suministro de vestuario laboral y accesorios de seguridad en el trabajo con un centro especial de empleo, las cuales están vigentes desde el 13/03/2023 al 12/03/2026.

De igual manera, desde 2020, debido a la naturaleza de las actividades de Exide Technologies S.L.U., la empresa dispone del Certificado de Excepcionalidad otorgado por la Viceconsejería de Empleo y Relaciones Laborales con una vigencia de 3 años. Dicha excepcionalidad otorga la Sociedad la posibilidad de cumplir con lo establecido por ley a través del empleo de medidas alternativas que, en nuestro caso, se realiza a través de un contrato mercantil con el Centro Especial de Empleo Protec&Marti, S.L.

### **b. Organización del trabajo**

#### **Organización del tiempo de trabajo**

En Exide Technologies S.L.U. la organización del tiempo de trabajo se rige por las disposiciones establecidas en el VII Convenio Colectivo, que es aplicable a todos los trabajadores de la empresa. A continuación, se detalla el modelo de jornada y distribución del tiempo de trabajo:

<b>Jornada de Presencia</b>	<b>Jornada Efectiva de</b>	<b>Días de Trabajo Anuales</b>
-----------------------------	----------------------------	--------------------------------

Anual	Trabajo Anual	
1.796,66 horas al año	1.668,33 horas al año	220 días naturales al año

Horarios de trabajo:

- Se determinan de acuerdo con las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo mencionado.
- Los horarios de trabajo son un elemento esencial de las condiciones laborales y pueden variar según los centros de trabajo de la empresa para garantizar así la organización adecuada del trabajo y el cumplimiento de las obligaciones laborales tanto por parte de la empresa como de los trabajadores.

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

Los descansos de los trabajadores se disfrutan aproximadamente a mitad de la jornada laboral, con el objetivo de equilibrar las necesidades de los trabajadores y garantizar la buena marcha de la producción y/o servicio.

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. Los tiempos de almuerzo o comida para el personal se ajustan de acuerdo con las siguientes directrices:

Personal en horario a turnos	Personal en jornada partida
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, se establece en 15 minutos por	El tiempo de comida para el personal de jornada partida se fija en 60 minutos dentro de los cuales se incluyen los 15 minutos correspondientes al tiempo de bocadillo del

jornada de trabajo en los turnos continuos que superan las 6 horas del día.

personal con horario a turnos y los 10 minutos para higiene personal.

Los 35 minutos restantes dentro de la hora de comida no se consideran como tiempo de trabajo efectivo y no 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'

En Exide Technologies Recycling S.L.U., (centro de trabajo de Bonmati), la jornada de trabajo se rige por el Convenio Colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Gerona que establece que la jornada efectiva de trabajo anual es de 1.742 horas al año.

En relación a Exide Technologies Lda. y Exide Technologies Recycling II Lda., la jornada laboral se ajusta a un marco legal de 40 horas de trabajo semanales.

Estas diferencias en la jornada laboral reflejan la adaptación de las condiciones de trabajo de acuerdo con los convenios colectivos y las regulaciones específicas que rigen en cada ubicación.

### Número de horas de absentismo

Los datos de absentismo para España se desglosan a continuación:

FY23

% de absentismo FY 23	% de absentismo Marzo 2023	Número de horas pérdidas Marzo 2023	Coste de las horas perdidas Marzo 2023 (€)	YTD FY23 %
4%	4%	131.824	2.527.664 €	4%

FY22

% de absentismo FY 22	% de absentismo Marzo 2022	Número de horas pérdidas Marzo 2022	Coste de las horas perdidas Marzo 2022 (€)	YTD FY22 %
5%	5%	148.488,28	2.623.374 €	5%

Los datos de absentismo para Portugal se desglosan a continuación:

FY23

% de absentismo FY 23	% de absentismo Marzo 2023	Número de horas pérdidas Marzo 2023	Coste de las horas perdidas Marzo 2023 (€)	YTD FY23 %
4,97%	5,28%	3796	60.734 €	4,80%

FY22

% de absentismo FY 22	% 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 promueve la igualdad de género y el ejercicio corresponsable de las responsabilidades familiares entre sus empleados. En este sentido, hemos establecido procedimientos y medidas en nuestros estatutos para fomentar la corresponsabilidad en la empresa.

En relación con el embarazo, el cuidado del lactante y otros aspectos relacionados, nuestra empresa reconoce y respeta los derechos de las personas trabajadoras en los siguientes términos:

#### Permiso de Cuidado del Lactante:

- Las personas trabajadoras tienen derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo para el cuidado del lactante, que puede ser un hijo/a natural, adoptado/a en acogimiento, siempre que el menor tenga menos de 9 meses de edad.
- La concreción de esta reducción horario, de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, es responsabilidad de la persona trabajadora, quien debe comunicarlo a la empresa con 15 días de antelación a su reincorporación a su jornada ordinaria. En caso de parto múltiple, el periodo de reducción se incrementará proporcionalmente. Este permiso de una hora al día puede ser acumulable.

#### Exámenes Prenatales y Preparación al Parto:

- Las personas trabajadoras tienen derecho a tomar el tiempo necesario para acudir a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto durante su jornada de trabajo.

#### Nacimiento de Hijos Prematuros o Hospitalizados:

- En caso de nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados después del parto, la madre o el padre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora mientras dure la hospitalización.
- Este permiso es compatible y acumulable con el permiso de lactancia.

- Según lo regulado en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, el padre o la madre pueden optar por reducir dos horas de su jornada de trabajo, con una disminución proporcional del salario.

Estas medidas buscan facilitar un equilibrio entre la vida laboral y familiar de nuestros empleados, promoviendo un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso con las responsabilidades familiares de todos los trabajadores.

En lo que respecta a la protección de la maternidad, Exide Technologies establece medidas que garantizan el bienestar y la igualdad de condiciones para sus trabajadoras. Estas medidas se describen de la siguiente manera:

Duración de la Suspensión del Contrato por Maternidad:

- La suspensión del contrato de trabajo en casos de maternidad, adopción o acogimiento tiene una duración de 16 semanas, siendo las primeras seis semanas obligatorias e ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto.
- En casos de parto prematuro o cuando el neonato debe permanecer hospitalizado después del parto, el período de suspensión puede comenzar a partir de la fecha del alta hospitalaria, excluyendo las seis semanas posteriores al parto.
- En casos de parto prematuro con falta de peso u otras condiciones clínicas que requieran hospitalización, el período de suspensión puede extenderse hasta 13 semanas adicionales, según se establezca reglamentariamente.
- En casos de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se reduce, a menos que se solicite la reincorporación al trabajo después de las 6 semanas de descanso obligatorio.

Distribución del Permiso de Cuidado del Menor:

- El permiso de cuidado del lactante puede distribuirse a voluntad de los progenitores en periodos semanales, acumulados o interrumpidos, desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o hija cumpla 12 meses.
- La madre biológica puede adelantar su permiso hasta 4 semanas antes de la fecha prevista del parto, no pudiendo transferirse este derecho al otro progenitor.

Jornada de Trabajo durante el Permiso de Cuidado del Menor:

- La suspensión del contrato de trabajo, después de las primeras 6 semanas posteriores al parto, puede disfrutarse a jornada completa o parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

Protección durante el Embarazo y Lactancia:

- Durante los periodos de embarazo y lactancia de un hijo menor de 1 año, la trabajadora no podrá ser trasladada o desplazada a un centro de trabajo que implique movilidad geográfica, a menos que sea aceptado por la afectada.

Además, como medida de conciliación y flexibilidad, los empleados con horarios de trabajo a turnos de mañana, tarde y noche pueden flexibilizar su horario de entrada y salida en +/- 30 minutos, siempre que no haya necesidades organizativas, técnicas o de producción que requieran su presencia al inicio o finalización del relevo. Estas modificaciones de horario deben ser comunicadas al Departamento de Recursos Humanos para su aprobación y registro de jornada, sin generar costos adicionales para la empresa.

Todas estas medidas tienen como objetivo crear un ambiente de trabajo que promueva la igualdad de género y el bienestar de los empleados, garantizando que tanto mujeres como hombres no se vean discriminados en ningún aspecto.

### **c. Salud y seguridad**

#### **Condiciones de salud y seguridad en el trabajo**

Exide Technologies tiene un fuerte compromiso con la salud y seguridad en el trabajo, y esto se refleja en su política de Prevención de Riesgos Laborales y Medioambientales. La empresa se esfuerza por proteger la salud, la seguridad y el bienestar de sus empleados, contratistas, visitantes y las comunidades en las que opera. Sus objetivos principales en esta área son los siguientes:

**1. Cumplimiento Normativo:** El Grupo se compromete a cumplir o superar todas las leyes y regulaciones relacionadas con la prevención de riesgos laborales y la protección del medio ambiente en todas sus operaciones. Siempre que no existan regulaciones locales, la empresa implementa medidas rigurosas de prevención de riesgos laborales y medioambientales.

**2. Protección Ambiental:** La empresa busca constantemente formas de proteger el medio ambiente a través de la aplicación de estándares aceptables y la toma de decisiones comerciales responsables que beneficien a los empleados, la sociedad y el medio ambiente. Esto incluye la minimización de residuos y la reducción constante de los niveles de plomo en sangre de los empleados.

**3. Relaciones Comunitarias:** Exide se esfuerza por construir relaciones positivas en las comunidades en las que opera, demostrando su compromiso con al responsabilidad social y ambiental.

**4. Actualización y Monitoreo:** La empresa supervisa continuamente las cuestiones emergentes relacionadas con la prevención de riesgos laborales y medioambientales y mantiene sus protocolos actualizados en función de los cambios en la normativa y las innovaciones tecnológicas.

**5. Responsabilidad Individual:** Cada sede de Exide es responsable de aplicar y cumplir esta política y debe asignar recursos adecuados para garantizar la implementación y el mantenimiento de programas de salud y seguridad en el trabajo.

En cuanto a la vigilancia de la salud de los trabajadores, la empresa garantiza la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a sus ocupaciones. La vigilancia de la salud de los trabajadores se lleva a cabo por medio de reconocimientos médicos con una periodicidad establecida en función de los riesgos y niveles biológicos de cada trabajador, entre otros. Exide garantiza que todos los procedimientos respetarán el derecho a la intimidad, la dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Se adapta a las características del puesto de trabajo y considera la vulnerabilidad de ciertos trabajadores.

Exide se esfuerza por mantener condiciones laborales óptimas para sus empleados y promueve un ambiente de trabajo seguro y saludable. La empresa considera que su éxito no solo se mide por el rendimiento económico, sino también por su integridad, transparencia y respeto por la comunidad y el medio ambiente.

**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:

FY23		FY22	
Índice de Frecuencia	Índice de Gravedad	Índice de Frecuencia	Índice de Gravedad
43.1*	1.19	37.9	0.92
Nº de accidentes de baja / Nº total de horas trabajadas por 1.000.000	Nº de Jornadas perdidas / Nº de horas trabajadas por 1.000	Nº de accidentes de baja / Nº total de horas trabajadas por 1.000.000	Nº de Jornadas perdidas / Nº de horas trabajadas por 1.000

El número de Enfermedades Profesionales durante el ejercicio fiscal de 2023 fue de 11.

#### d. Relaciones sociales

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

Durante el año 2021 se publicó en el Boletín Oficial del Estado (BOE) la Resolución de 30 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, que registró y publicó el VII Convenio Colectivo de Exide Technologies S.L.U. Este convenio es aplicable a todos los centros de trabajo de nuestra empresa en España y fue acordado por la Comisión negociadora, que incluye representantes de la Dirección de la Empresa y miembros del Comité Intercentros y los Delegados Sindicales de ámbito nacional de CC.OO. y U.G.T. Este acuerdo se logró bajo los principios de “buena fe” y “confianza mutua” y tiene una duración de cuatro años, desde FY21 hasta FY24.

En Exide Technologies Recycling S.L.U., se aplica el Convenio Colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Gerona para los años 2021 y 2022. Este convenio fue acordado por Metal Girona, CORVEA, el Gremio de Instaladores y la Federación CC.OO. de Industria y la Federación de la Industria, Construcción y Agro de UGT de las Comarcas de Girona (FICA-UGT). Ambas partes cuentan con legitimidad y representación suficientes en el ámbito negociador. Este convenio se aplica al centro de trabajo de Bonmatí y fue publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Gerona.

Nuestros convenios colectivos establecen condiciones laborales, relaciones de trabajo y principios fundamentales que deben regir en nuestras operaciones en España. Esto incluye criterios de promoción profesional individualizada, igualdad de género, conciliación entre la vida personal y laboral, responsabilidad social corporativa y otros factores relevantes. También se promueve la formación continua y la especialización de los empleados.

El VII Convenio Colectivo de Exide Technologies S.L.U. tiene una vigencia desde el 1 de abril de 2020 hasta el 31 de marzo de 2024. Este convenio se aplica a todos los empleados de la plantilla que trabajan en nuestros centros de trabajo en España y a aquellos que se unan o sean trasladados a estas plantillas durante este período.

Cabe destacar que estos convenios colectivos marcan pautas para aspectos laborales clave, como la organización del tiempo de trabajo, las remuneraciones, la igualdad entre grupos, protocolos contra el acoso y medidas de seguridad y salud en el trabajo. Además, 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.

Estos convenios reflejan nuestro compromiso con las relaciones laborales justas y la promoción de los bienes de nuestros empleados en toda la organización.

### **Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país**

Como se ha señalado previamente, el Convenio Colectivo vigente aplica a la totalidad de los trabajadores empleados por la Sociedad Dominante, Exide Technologies S.L.U. Esto implica que el 100% de los empleados de la Sociedad se encuentran amparados por las disposiciones y regulaciones establecidos en dicho Convenio Colectivo.

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

La Sociedad se compromete a llevar a cabo negociaciones en colaboración con sus empleados y representantes sindicales para establecer estándares laborales que promuevan la integridad, el respeto y el bienestar de los trabajadores. En este sentido, el Convenio Colectivo, publicado en el BOE, desempeña un papel fundamental al regular varios aspectos laborales y establecer derechos y responsabilidades mutuas.

En lo que respecta a la seguridad y salud en el trabajo, la Sociedad se rige por las disposiciones contenidas en el Convenio Colectivo mencionado y por las directrices estipuladas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa. Se otorga especial énfasis al cumplimiento de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus normas reglamentarias, como las normas UNE, guías del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INST), protocolos y guías del Ministerio de Sanidad, así como a los procedimientos, instrucciones y normas emitidas por el servicio de prevención de la empresa.

Las siguientes normas y prácticas son de aplicación relevante en este contexto:

- **Formación Preventiva:** Todos los trabajadores reciben una formación preventiva específica relacionada con los riesgos inherentes a sus respectivos puestos de trabajo antes de su incorporación, y se lleva a cabo periódicamente de acuerdo con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los procedimientos internos de formación.
- **Plan de Prevención de Riesgos Laborales:** La empresa ha implementado un plan de prevención de riesgos laborales que incorpora los requisitos legales, normas de actuación específicas y normativas internas de la planta. Este plan es de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores y se establece con el objetivo de mejorar la seguridad y salud en el trabajo. Además, el plan incluye un Manual de Gestión que está a disposición de los delegados de prevención.
- **Integración de la Seguridad, Salud y Medio Ambiente:** La empresa promueve el principio de integración de la seguridad, salud y medio ambiente en todos los niveles jerárquicos, incluyendo la participación activa de los mandos, los trabajadores y sus representantes.
- **Equipos de Protección Individual (EPI) y Protecciones Colectivas:** Se da prioridad al uso adecuado y efectivo de EPI y protecciones colectivas de acuerdo con las normas y procedimientos establecidos por el servicio de prevención de cada

planta. También se enfatiza el mantenimiento apropiado de estos elementos de seguridad, respaldado por la formación proporcionada a los trabajadores y/o sus representantes, para garantizar la protección efectiva de todos los empleados.

#### **e. Formación**

##### **Políticas implementadas en el campo de la formación**

Según lo estipulado en el VII Convenio Colectivo de Trabajadores de la Sociedad, la formación profesional es reconocida como un vehículo esencial para garantizar que cada empleado esté adecuadamente preparado y se adapte de manera constante a los cambios tecnológicos y las demandas de calidad. La formación continua a lo largo de la vida laboral se considera esencial y contribuye a asegurar un desempeño profesional óptimo. Se reconoce la importancia de la formación continua en los siguientes aspectos:

- **Desarrollo Técnico:** Incluye la adaptación a nuevos procesos y procedimientos.
- **Enriquecimiento Personal:** Implica el desarrollo de actividades, conocimientos, competencias y comportamientos.
- **Cumplimiento de Normas de Prevención Laboral:** Se enfoca en el cumplimiento eficaz de las normativas de seguridad laboral.
- **Cumplimiento de Normas Medioambientales:** Comprende el cumplimiento eficaz de las regulaciones medioambientales.
- **Eficacia en el Trabajo:** Contribuye a un desempeño laboral más eficiente.
- **Incremento de la Productividad:** Contribuye al aumento de la productividad en el lugar de trabajo.
- **Aseguramiento de la Calidad:** Ayuda a alcanzar y mantener estándares de calidad.
- **Motivación personal y trabajo en equipo:** Fomenta la motivación personal y el trabajo en equipo.
- **Erradicación del comportamiento sexista:** Contribuye a la eliminación de comportamientos sexistas.
- **Igualdad efectiva de género:** Promueve la igualdad efectiva de hombres y mujeres en el entorno laboral.

Se fomenta el intercambio de experiencias como una valiosa forma de formación y capacitación. Se compromete a transmitir conocimientos de manera regular y continua

a los trabajadores recién incorporados a la empresa o que asumen nuevas responsabilidades. Con el tiempo, estos empleados adquieren más conocimientos y a su vez comparten sus experiencias.

Además, se ofrece formación obligatoria en áreas específicas, como Cumplimiento Normativo de la Empresa. El objetivo de esta formación es proporcionar una comprensión detallada de la regulación legal vigente en la Sociedad. Todos los empleados también deben completar cursos en línea relacionados con la ética y la conformidad, abordando temas como el Reglamento Interno de Conducta, de respeto mutuo, los conflictos de intereses, la integridad financiera y otros aspectos relacionados con la ética y la conformidad en el lugar de trabajo.

**Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales**

**ESPAÑA**

El número total de horas de formación es de 12.453,75 que se distribuyen de la siguiente manera:

		Manzanares	San Esteban	Azuqueca	La Cartuja	Otros	TOTAL ESPAÑA
FY23	Plantilla media	350,35	96,87	221,97	408,62	149,75	1228,18
	Nº de formaciones	33	6	36	47	31	153
	Horas de formación	3103,25	64	3395	3627,5	2264	12453,75
	Total asistentes	1033	22	567	669	167	2458
	Horas de formación por empleado	8,86	0,66	15,29	8,88	15,12	10,14
FY22	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

**PORTUGAL**

El número total de horas durante el FY23 de formación es de 14.066 que se distribuyen de la siguiente manera:

		Exide Technologies Lda.	Exide Technologies Recycling II Lda.	TOTAL PORTUGAL
FY23	Plantilla media	452,50	38,25	490.75
	Nº de formaciones	39	30	69
	Horas de formación	13.433	633	14.066
	Total asistentes	770	204	974
	Horas de formación por empleado			
FY22	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
	Horas de formación por empleado			

**f. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad**

Exide, como se mencionó previamente, ha demostrado su compromiso con la inclusión social de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Durante el período objeto de análisis de este informe, la empresa ha empleado a 20 trabajadores con discapacidades que alcanzan el 33% o más. Esto refleja su esfuerzo por contribuir a la integración de personas con discapacidad en el entorno laboral.

Además, desde 2020, Exide ha obtenido el Certificado de Excepcionalidad otorgado por la Viceconsejería de Empleo y Relaciones Laborales. Este certificado reconoce la excepcionalidad de las actividades de la empresa y su capacidad para abordar las necesidades de accesibilidad de las personas con discapacidad.

Por lo tanto, Exide ha implementado medidas para promover la accesibilidad de las personas con discapacidad en la medida de lo posible en las instalaciones.

### **g. Igualdad de oportunidades**

En consonancia con el Código Ético de la Sociedad, todos los empleados tienen la responsabilidad de cumplir con las leyes laborales aplicables y trabajar en pro de los objetivos de la empresa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo. Esto incluye la contratación, las responsabilidades laborales, la formación, la remuneración, las condiciones laborales, la disciplina y el despido de los empleados, así como cualquier otro aspecto relacionado con el empleo.

La empresa ha establecido normas y programas con el propósito de asegurar el cumplimiento de la legislación laboral y la promoción de estos objetivos de igualdad de oportunidades. Esto se traduce en la existencia de normativas que respaldan la igualdad de oportunidades en el empleo, así como políticas diseñadas para prevenir el acoso y la discriminación en el lugar de trabajo.

Exide se compromete a mantener un entorno laboral que respete y fomente la igualdad de oportunidades para todos sus empleados, independientemente de su género, origen étnico, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra característica personal.

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

El Plan de Igualdad de Exide Technologies S.L.U., debidamente registrado en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, tiene como objetivo principal promover la igualdad de género en el entorno laboral y evitar cualquier forma de discriminación basada en el sexo. Este plan abarca todas las áreas y se centra en la igualdad de oportunidades tanto para mujeres como

para hombres, considerando especialmente las situaciones derivadas de la maternidad y las responsabilidades familiares.

**Principales características y competencias del Plan de Igualdad:**

- a. Cumplimiento del Principio de Igualdad: El Plan de Igualdad se encarga de asegurar que en la empresa se aplique el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- b. Información a la Plantilla: Se informa a toda la plantilla de la empresa sobre el compromiso de desarrollar un Plan de Igualdad.
- c. Sensibilización: El plan busca sensibilizar a los empleados sobre la importancia de incorporar la igualdad de oportunidades en la política de la empresa y fomentar su participación activa en la implementación del Plan de Igualdad.
- d. Facilitación de Información: Proporciona información y documentación de la organización para llevar a cabo un diagnóstico completo.
- e Participación Activa: Fomenta la participación activa de los empleados en la realización del diagnóstico y en la aprobación del mismo. Las personas involucradas deben mantener la confidencialidad de la información sensible.
- f. Propuestas de medidas: Examina y discute las propuestas de medidas y acciones positivas destinadas a la igualdad de género.
- g. Negociación y Aprobación: Negocia y aprueba el Plan de Igualdad que se implementará. Las personas que participan en esta negociación tienen derechos y responsabilidades similares a las que participan en la negociación de convenios y acuerdos colectivos.
- h. Buena Fe: Las partes deben negociar de buena fe con el objetivo de llegar a un acuerdo, que requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de los empleados.
- i. Difusión y Promoción: Impulsa la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa y promueve su implementación.
- j. Seguimiento y Evaluación: Realiza un seguimiento y evaluación continuos del Plan de Igualdad, asegurando que se cumplan las acciones previstas, los plazos y los medios adecuados. Identifica problemas y propone soluciones, además de adaptar las acciones en función de las contingencias no previstas en el Plan:
  - 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.

El Plan de Igualdad de Exide Technologies S.L.U. refleja su compromiso con la igualdad de género y su deseo de crear un entorno laboral justo y equitativo para todas las personas, independientemente de su género.

Los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad, entre otros, son los siguientes:

- Garantizar que los procesos de selección, promoción interna y contratación, evitando la discriminación directa o indirecta.
- Eliminar la influencia de la información personal en las decisiones de contratación, evitando la discriminación de candidaturas.
- Aumentar la presencia de mujeres en la plantilla y lograr una distribución equitativa de género en todas las categorías profesionales, áreas y departamentos.
- Fomentar la participación de las mujeres en procesos de promoción profesional para ocupar puestos de mayor responsabilidad.
- Garantizar objetividad y no discriminación en promociones y ascensos.
- Lograr igualdad salarial independientemente del género.
- Asegurar igualdad de oportunidades de formación para todos los trabajadores, independientemente de la jornada laboral o situación.
- Identificar y abordar deficiencias formativas específicas 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 igualdad y no discriminación en la formación.
- Analizar las razones de las bajas en Exide y proponer soluciones.

- Facilitar el disfrute de vacaciones pendientes después de una baja por nacimiento o cuidado de menor.
- Promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Informar sobre derechos de conciliación a toda la plantilla.
- Fomentar la corresponsabilidad entre progenitores.
- Adaptar horarios de reuniones para facilitar la conciliación y garantizar la desconexión digital.
- Permitir permisos no retribuidos para conciliación cuando sea necesario.
- Garantizar el conocimiento del Plan de Igualdad y procedimientos en caso de acoso en la plantilla.
- Aplicar las medidas de Prevención de Riesgos Laborales y actuar según el VII Convenio de Empresa y Comité de Seguridad y Salud.
- Ofrecer apoyo psicológico a víctimas de violencia de género y doméstica.
- Proporcionar ayuda económica para alquiler a víctimas que deben abandonar su hogar debido a la violencia de género/doméstica.
- Nombrar un responsable de Igualdad en la empresa.
- Integrar la perspectiva de género en la política de salud laboral de Exide.
- Promover mensajes que eviten estereotipos de género y fomentar la presencia equitativa de ambos sexos.
- Fomentar el reparto igualitario de responsabilidades entre hombres y mujeres.
- Realizar un análisis DAFO de las políticas de RR.HH. en igualdad y establecer objetivos, estrategias y acciones en función de los resultados.
- Recopilar y analizar información sobre la percepción de igualdad en la plantilla.

Con ello, la empresa se compromete a promover y facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de la plantilla, con el objetivo de lograr un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y el desarrollo profesional de los empleados. Esta iniciativa busca evitar que los trabajadores se vean en la necesidad de renunciar a parte de su salario o a oportunidades de desarrollo profesional como única alternativa para conciliar.

### **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 reafirma su compromiso inquebrantable de no tolerar ninguna forma de discriminación o acoso sexual en su organización. Estas prácticas se consideran contrarias al principio de igualdad de trato y no discriminación, y son una violación de los derechos fundamentales relacionados con la dignidad y la integridad física y moral de las personas. Además, estas conductas también tienen un impacto negativo en el ambiente laboral.

Por tanto, queda estrictamente prohibido cualquier comportamiento de esta naturaleza en el entorno laboral y será tratado como una falta laboral de acuerdo con la legislación vigente, que establece la tipificación y graduación de sanciones. El Grupo Exide se compromete a abordar cualquier situación de acoso con la debida diligencia, haciendo uso de su autoridad y poder disciplinario, con el objetivo de garantizar un ambiente de trabajo que respete los derechos de todos sus miembros.

En línea con estos principios, Exide Technologies se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral que respete la dignidad de las personas y los valores establecidos en su Plan de Igualdad y Código Ético. Como parte de esta iniciativa, Exide ha establecido un Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual, diseñado para prevenir y eliminar cualquier forma de acoso en todas sus manifestaciones. La

empresa asume la responsabilidad de erradicar cualquier conducta que viole la dignidad y los valores de las personas.

Este Código de Conducta es de aplicación para todas las personas o entidades que tengan una relación contractual con la Sociedad, ya sea a través de contratos laborales, mercantiles o de confianza. Además, también se extiende a todo el personal de empresas auxiliares que operen en los centros de trabajo de la Sociedad.

El Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual contiene medidas preventivas, procedimientos de actuación y canales de denuncia, y busca asegurar que las víctimas de acoso se sientan seguras y protegidas una vez que se hayan completado el proceso de denuncia y resolución. Exide Technologies reafirma su compromiso de mantener un ambiente laboral libre de acoso y discriminación y de actuar de manera decidida contra cualquier forma de violación de la dignidad de las personas.

### **Política contra todo tipo de discriminación**

La Sociedad reafirma su compromiso de proporcionar igualdad de oportunidades de empleo a todos los empleados y candidatos a empleo. Además, se esfuerza por crear un ambiente de trabajo donde todos los empleados puedan colaborar de manera cómoda y productiva. En este sentido, la Sociedad prohíbe estrictamente cualquier forma de acoso o discriminación basada en la raza, religión, nacionalidad, discapacidad física o mental, condición de veterano militar, edad, género, orientación sexual u otras características protegidas por las leyes aplicables.

Esta Política de No Discriminación abarca todos los aspectos del empleo en la Sociedad, incluyendo la contratación, la asignación de tareas, la formación, las promociones, las remuneraciones, las condiciones de empleo, la disciplina y el despido de los empleados, así como cualquier otro término o condición relación con el empleo.

La Sociedad no tolerará ninguna conducta inaceptable que pueda crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. Esto incluye la prohibición de contar chistes, mostrar carteles, enviar mensajes electrónicos, compartir fotos u otras acciones que puedan ridiculizar o ofender a miembros de un grupo étnico, religioso o cualquier otro grupo protegido por las leyes aplicables. Además, se prohíbe cualquier comportamiento de naturaleza sexual que cree un ambiente de trabajo inapropiado.

Dada la posibilidad de que ciertas relaciones personales, como las que involucran a familiares, compañeros de vivienda o individuos en una relación romántica, puedan generar conflictos de interés reales o percibidos, interferir en el trabajo o afectar la moral de los empleados, la Sociedad considerará cuidadosamente la idoneidad de permitir que estas personas trabajen juntas. Las decisiones relacionadas con la contratación, promoción, transferencia y situaciones similares que involucren a personas con relaciones personales deberán ser revisadas y aprobadas por escrito por el Departamento de Recursos Humanos o el Departamento Jurídico de la Sociedad.

Esta política refleja el compromiso de la Sociedad de crear un entorno laboral respetuoso y libre de discriminación, donde todos los empleados puedan prosperar y contribuir al éxito de la organización sin temor a la discriminación o al acoso.

### **Gestión de la diversidad**

Exide reconoce que una de sus mayores fortalezas reside en la diversidad de su plantilla, que incluye a hombres y mujeres de diversas nacionalidades, edades, etnias y con variadas trayectorias profesionales que trabajan juntos para lograr objetivos compartidos. Fomentar la diversidad en los equipos es un compromiso fundamental de Exide hacia sus empleados.

La Sociedad se esfuerza por crear una cultura de inclusión donde se valore a cada empleado por sus conocimientos, competencias, experiencia, cultura y rendimiento. En Exide, el proceso de selección de talento está diseñado para garantizar la igualdad de oportunidades entre los candidatos mediante métodos objetivos que permiten evaluar de manera coherente a todos los candidatos.

Un ejemplo de este compromiso es la presencia de empleados de diversas nacionalidades en la plantilla de Exide, incluyendo personas de Argentina, Bélgica, Colombia, Alemania, Ecuador, España, Italia, Marruecos, Rumanía y Venezuela.

Exide se esfuerza por favorecer la integración, prácticas laborales justas y la igualdad de oportunidades para todos los empleados, tanto en el proceso de contratación como en lo que respecta a las oportunidades de promoción profesional. La Sociedad valora y respeta las diferencias individuales de sus empleados, reconociendo que la diversidad es una fuente de fortaleza y creatividad que contribuye al éxito de la organización.

## VI. Corrupción y Soborno

### a. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

El Grupo fundamenta su éxito como empresa en la conducta ética e íntegra en todas sus operaciones comerciales. La empresa sostiene que todos sus empleados deben llevar a cabo sus actividades comerciales con honestidad, integridad y en total conformidad con la legislación aplicable, independientemente de dónde se realicen los negocios del Grupo.

Para prevenir la corrupción y el soborno, el Grupo ha establecido una Política de Lucha contra el Soborno y la Corrupción que refleja los principios éticos en los que se basa la empresa y las prácticas permitidas y no permitidas. En consonancia con esta política, se prohíbe el soborno o cualquier intento de soborno hacia cualquier persona u organización, incluyendo contratistas federales y funcionarios públicos. La empresa no autorizará, pagará, prometerá ni ofrecerá ningún tipo de incentivo para influir indebidamente en personas u organizaciones en beneficio de Exide. Las personas sujetas a esta política no solicitarán ni autorizarán a terceros a realizar ningún pago, promesa u oferta con este propósito. Este comportamiento se considera un acto de soborno y se considera inaceptable en el ámbito comercial del Grupo, sin importar dónde se lleve a cabo.

El Grupo se compromete a llevar a cabo operaciones comerciales dentro del marco legal, y las costumbres locales no pueden justificar el incumplimiento de esta política. El no cumplimiento de las disposiciones legales aplicables o de esta política se considera una infracción grave y puede dar lugar a acciones disciplinarias, incluido el despido.

A través de esta política, la empresa establece los principios éticos para todos sus empleados, contratistas y partes interesadas, con el objetivo de garantizar una actividad empresarial ética, honesta, íntegra y transparente.

#### **b. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales y otros delitos**

La Sociedad se compromete a renegar de cualquier práctica ilegal, incluyendo la corrupción, el soborno, el blanqueo de capitales y cualquier delito que atente contra los derechos fundamentales de las personas, como la explotación infantil o el tráfico de personas, entre otros, ya sea por incumplimiento de leyes europeas, estadounidenses o locales. Para combatir estas prácticas criminales, la empresa ha establecido el Grupo Compliance Committee a nivel global y el Sub-Comité del Group Compliance Committee, dedicado específicamente al Grupo.

El Sub-Comité del Group Compliance Committee informará directamente al Consejo de Administración de la Sociedad y, funcionalmente, al Grupo Compliance Committee. El Sub-Comité enviará actas de cada reunión que recojan los puntos principales tratados en la reunión al Grupo Compliance Committee. Su responsabilidad es la de desarrollar y actualizar el modelo de prevención del delito y el cumplimiento de la Sociedad, que incluye medidas de vigilancia y control adecuadas para prevenir delitos o reducir significativamente los riesgos asociados a conductas criminales.

En última instancia, su función principal es supervisar el funcionamiento y verificar el cumplimiento de las políticas de la Sociedad, con el objetivo de prevenir delitos y garantizar el cumplimiento de las exigencias impuestas por la Ley Orgánica 1/2015, que modifica la Ley Orgánica 10/1995 del Código Penal. La Sociedad ha implementado medidas y procedimientos para el control y seguimiento necesarios con el fin de evitar la comisión de delitos de cualquier tipo, especialmente aquellos que infringen los estándares éticos de la empresa, como el fraude, el blanqueo de capitales, el soborno y otros delitos similares.

#### **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.

## VII. Derechos Humanos

La Sociedad enfatiza su compromiso con el respeto de los derechos humanos y una conducta ética en todas sus operaciones comerciales. Esto incluye relaciones no solo con empleados, sino también con proveedores, subcontratistas y terceras partes interesadas. La empresa se adhiere a la Declaración Universal de Derechos Humanos y los estatutos de la Organización Internacional del Trabajo en sus prácticas comerciales.

La Sociedad prohíbe la explotación infantil y se compromete a no contratar a menores de 16 años o aquellos cuya edad sea inferior a lo que establece la normativa local sobre trabajo infantil. Además, rechaza el trabajo forzoso y el exceso de horas de trabajo. La empresa se compromete a respetar los derechos de los trabajadores, incluida la libertad de asociación y la negociación colectiva, en conformidad con las leyes y regulaciones nacionales y locales.

La privacidad y la protección de los derechos de privacidad son importantes para la Sociedad, tanto con respecto a sus empleados como a sus clientes, proveedores y otras partes interesadas. La empresa también se compromete a seguir prácticas respetuosas en salud, seguridad y medio ambiente.

La Sociedad rechaza cualquier forma de acoso o discriminación, independientemente de la razón, ya sea por sexo, raza, orientación sexual u otros motivos de discriminación. Su compromiso con la sociedad se basa en la ética, el respeto y la integridad, priorizando siempre los derechos fundamentales de las personas antes que las actividades empresariales.



Para garantizar que sus prácticas se alineen con estos valores, la Sociedad ha establecido medidas y directrices específicas y se rige por los valores del Grupo, que

incluyen la excelencia hacia el cliente, la agilidad, el enfoque en las personas, la responsabilidad, la colaboración, el compromiso y la confianza.

## VIII. 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 responsabilidad de llevar a cabo sus actividades de manera que promueven un entorno limpio, seguro y saludable tanto para las comunidades en las que operan como para sus empleados. Este enfoque refleja un compromiso con la responsabilidad social y la sostenibilidad.

Asimismo, el Grupo se esfuerza por preservar, proteger y mejorar el medio ambiente en beneficio de las generaciones futuras. Esto implica el cumplimiento de las leyes y regulaciones ambientales, así como la promoción de prácticas sostenibles en todas sus operaciones. También confía en que todos sus empleados compartan esta preocupación por el medio ambiente y tomen decisiones y acciones individuales que minimicen el impacto ambiental.

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

Se enfatiza la importancia del cumplimiento legal y la satisfacción del cliente. Además, se reconoce la necesidad de estar al tanto de los avances tecnológicos que pueden mejorar la eficiencia de los procesos y reducir los impactos ambientales. Esto también incluye prácticas operativas que reduzcan los riesgos para los trabajadores derivados de las actividades desarrolladas.

Las directrices establecidas por Exide, como el cumplimiento de la legislación vigente y la contribución a la concienciación sobre buenas prácticas, demuestran el compromiso de la empresa con la responsabilidad social y la mejora continua en términos ambientales y sociales. La mejora de la huella de carbono a través de tecnologías de baterías más eficientes es un ejemplo concreto de cómo la empresa busca tener un impacto positivo en su entorno.

En resumen, la Sociedad y el Grupo se esfuerzan por operar de manera ética, sostenible y socialmente responsable, teniendo en cuenta su impacto en el medio ambiente, las comunidades locales y el territorio en el que operan.

#### **b. Subcontratación y proveedores**

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

La Sociedad demuestra su compromiso con prácticas comerciales éticas y el cumplimiento de normativas legales y éticas en sus relaciones con proveedores y otros agentes externos. Esta postura se refleja en su Política General de Compras y en el Manual de Selección de Proveedores. La Sociedad establece requisitos claros para seleccionar y mantener relaciones contractuales con proveedores que se alineen con sus valores y estándares éticos.

Entre los requisitos para aceptar a un proveedor, la Sociedad exige el compromiso de cumplir con todas las normas nacionales e internacionales relacionadas con medio ambiente, salud y seguridad. Esto refleja la preocupación de la empresa por la responsabilidad social y la sostenibilidad en todas sus operaciones y relaciones comerciales. Además, la empresa se reserva el derecho de mantener indemne al proveedor en caso de que su incumplimiento de estas normativas cause daños a la Sociedad.

La Sociedad también se asegura de que sus proveedores cumplan con las leyes de soborno y anticorrupción aplicables, como el U.S. Foreign Corrupt Practices Act ("FCPA") y el UK Bribery Act. Esto es fundamental para garantizar una cadena de suministro ética y transparente. La empresa requiere que los proveedores declaren y confirmen que tienen todas las licencias y permisos necesarios para cumplir con la legislación aplicable.

En resumen, la Sociedad adopta un enfoque riguroso y ético en sus relaciones con proveedores y otros agentes externos, asegurándose de que cumplan con las normativas y estándares éticos, lo que contribuye a mantener una cadena de suministro responsable y confiable.

### **Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas**

Es importante que la Sociedad tenga un protocolo previo a la asociación con proveedores y distribuidores para garantizar la homologación y calidad de los servicios que estos ofrecen. Este enfoque asegura que los socios comerciales de la Sociedad cumplan con los estándares éticos y de calidad que la empresa espera.

El Protocolo de Supervisión y auditoría de proveedores y distribuidores es una práctica sólida que permite a la Sociedad verificar que sus socios comerciales cumplen con los valores de la empresa, incluyendo la honestidad y la transparencia. Además, ayuda a mantener la profesionalidad y la calidad de los servicios proporcionados por estos socios comerciales.

Al establecer medidas y pautas de control, la Sociedad puede evaluar de manera efectiva el desempeño y la conformidad de sus proveedores y distribuidores. Esto no solo beneficia a la Sociedad al garantizar que sus socios comerciales estén alineados con sus estándares, sino que también puede contribuir a mantener una buena reputación y relaciones sólidas en el mercado.

### **c. Consumidores**

#### **Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores**

El Grupo establece detalles del funcionamiento de sus productos y proporciona un Manual de Instrucciones y Seguridad para garantizar que los usuarios de sus productos tengan acceso a información importante sobre cómo utilizar los productos de manera segura y efectiva. Al proporcionar instrucciones detalladas y medidas de seguridad, el Grupo ayuda a prevenir accidentes y garantizar un uso adecuado y responsable de sus productos.

Las Condiciones Generales de Venta son esenciales para cualquier empresa ya que establecen las bases para las transacciones comerciales. Estas condiciones abordan temas clave, como precios, términos de pago, condiciones de entrega y responsabilidades por defectos, entre otros. Al establecer estas condiciones de manera clara y transparente, el Grupo puede evitar malentendidos y conflictos con sus clientes. Asimismo, proporciona a los clientes información sobre los derechos y responsabilidades en caso de que un producto tenga defectos o problemas. Esto

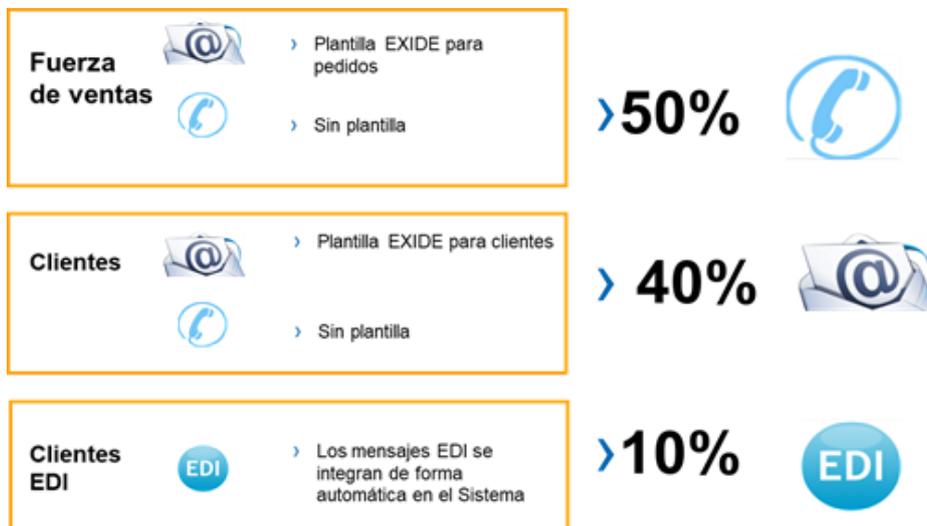
contribuye a la confianza del cliente y demuestra el compromiso del Grupo con la calidad de sus productos y servicios.

### Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

La Sociedad cuenta con un departamento de *Customer Service* dedicado a la gestión de reclamaciones y resolución de quejas de clientes y la fuerza de ventas. Esto demuestra un compromiso con la satisfacción del cliente y la resolución eficaz de problemas.

Los canales de comunicación son esenciales para facilitar este proceso. Sin embargo, parece que se ha interrumpido la información sobre los principales canales de comunicación relacionados con la recepción de pedidos y reclamaciones de Cliente.

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



La Sociedad tiene procedimientos establecidos para gestionar reclamaciones y abordar problemas relacionados con el transporte de mercancías y la recepción de productos por parte de los clientes. Estos procedimientos ayudan a garantizar una respuesta eficiente y adecuada a las incidencias y contribuyen a mantener la satisfacción del cliente.

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.U, 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 13.526 miles de euros, frente un valor de 13.164 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	8.990
Portugal	4.536

##### Impuestos sobre beneficios pagados

De acuerdo con la normativa contable y fiscal vigente, la entidad representante del grupo fiscal (en nuestro caso, como mencionado, Exide Transportation Holding Europe S.L.U.), 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 2023, 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 1.961 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

Medio ambiente			
Prevención riesgos ambientales	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa, sobre la salud y la seguridad	201-2, 301-7	5. c
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		
	La aplicación del principio de precaución		
	La cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos	301-1, 301-2	4. b
Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-1, 303-2, 303-3	4. c
	Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	302-1, 302-2, 302-3, 302-4, 302-5	4. c
	Uso de energías renovables	302-3	4. d
Cambio climático	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto	305-1, 305-2,	4. d

	invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	<b>305-3, 305-4,</b>	
	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>			
<b>Derechos humanos</b>	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	<b>410-1</b>	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
<b>Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno</b>			
<b>Corrupción y soborno</b>	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
<b>Información sobre la Sociedad</b>			
<b>Compromisos con el desarrollo sostenible</b>	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	<b>102-12, 102-13</b>	8. a
<b>Subcontratación y proveedores</b>	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	<b>308-1, 414-1, 308-2, 414-2</b>	8. b
<b>Consumidores</b>	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	<b>416-1</b>	8. c