

# Codice di condotta ed etica aziendale

ALIMENTARE IL FUTURO  
OVUNQUE PER TUTTI

Il presente Codice di condotta ed etica aziendale è stato tradotto dalla versione originale in lingua inglese. In caso di conflitto o incoerenza tra questa versione tradotta e la versione originale in lingua inglese, le disposizioni della versione in lingua inglese avranno la precedenza e prevarranno.

**EnerSys**<sup>®</sup>

*Power/Full Solutions*

**2026**

<b>1. Un messaggio dal nostro CEO</b>	01
<b>2. I nostri valori fondamentali</b>	02
<b>3. Introduzione al nostro codice</b>	04
<b>4. Il nostro impegno per i dipendenti</b>	
Sicurezza sul lavoro	
Diversità, equità e inclusione	
Privacy e protezione dei dati	
Dignità e rispetto sul posto di lavoro	
	09
<b>5. Il nostro impegno nei confronti degli azionisti</b>	
Uso corretto delle attività	
Conflitti di interesse	
Corruzione, transazioni sensibili e pagamenti vietati	
Libri e registri	
Relazioni pubbliche e comunicazioni pubbliche	
	15
<b>6. Il nostro impegno nei confronti dei clienti e dei prodotti</b>	
Trattamento e condotta equi e corretti	
Antitrust e concorrenza leale	
Relazioni con i fornitori	
Qualità, sicurezza e miglioramento continuo	
	18
<b>7. Il nostro impegno per sostenere la legge</b>	
Anti-corruzione	
Insider Trading	
Diritto del commercio internazionale	
	23
<b>8. Il nostro impegno per la comunità</b>	
Sostenibilità ambientale	
Diritti umani e lavoro equo	
Contributi politici etici e lobbying	
	26
<b>9. Le nostre informazioni di contatto</b>	
Procedure di notifica e di conformità	
	28
<b>10. Conclusione</b>	
Deroghe	
Distribuzione e modifica	
	29

**Allegato A** - Procedure locali

PROCEDURE SPECIALI APPLICABILI SOLO IN FRANCIA

## **Un messaggio dal nostro CEO**

Sono lieto di condividere l'ultima versione del Codice di Condotta e Etica Aziendale di EnerSys. Il Codice di Condotta e Etica Aziendale funge da guida per condurre la propria attività con la massima integrità, i più elevati standard etici e nel rispetto di tutte le leggi. I nostri valori riflettono la cultura di EnerSys e guidano ciascuno di noi nelle nostre azioni quotidiane con i nostri clienti, fornitori e partner commerciali. Ognuno di noi è responsabile del rispetto dei principi qui delineati e di agire eticamente.

Il presente Codice si applica a livello globale a tutti i dipendenti, dirigenti e amministratori di EnerSys, nonché a tutti i nostri fornitori, consulenti e agenti, o a qualsiasi altra terza parte che agisca per nostro conto. Quando agiamo eticamente, con rispetto e integrità, ci guadagniamo la fiducia e preserviamo la reputazione che abbiamo costruito. Semplicemente non possiamo, e non accetteremo, comportamenti non etici, inappropriati o illegali.

Ricorda sempre che, in caso di domande o dubbi su quale sia la condotta corretta, per te o per chiunque altro, puoi sempre rivolgerti al tuo supervisore, all'Ufficio Risorse Umane di EnerSys o all'Ufficio Legale di EnerSys. Puoi anche segnalare le violazioni tramite il sito web, chiamando il numero 1-800-461-9330 o inviando un'e-mail alla hotline per l'etica e la conformità di EnerSys, dove puoi scegliere di rimanere anonimo.

Il nostro carattere si riflette nei nostri valori fondamentali e questo richiede un impegno costante nei confronti dei più elevati standard etici. Insieme, dovremmo essere tutti responsabili di fare la cosa giusta, ovunque e per tutti.

Shawn M. O'Connell

Presidente e Amministratore Delegato

## I nostri valori fondamentali

In Enersys, basiamo la nostra attività su sette valori fondamentali. I nostri valori fondamentali sono:

### Sicurezza e ambiente

Riconosciamo l'importanza della vita umana e l'importanza di essere leader nella protezione dell'ambiente. Tutto ciò che facciamo deve essere sempre fatto con una chiara attenzione a garantire che le nostre azioni migliorino la sicurezza e la qualità della vita dei nostri clienti, dipendenti, fornitori, azionisti e comunità. Non scenderemo mai a compromessi su questo valore per fare tutto il possibile per migliorare il mondo in cui viviamo. I nostri leader garantiscono il benessere dei nostri dipendenti sia fisicamente che mentalmente, modellando e coltivando costantemente un approccio basato sulla sicurezza e non compromettendo mai la sicurezza. I leader sono entusiasti di supportare pienamente la sostenibilità e la responsabilità sociale della nostra azienda.

### Impegno

Siamo orgogliosi di essere Enersys. I membri del team Enersys portano energia positiva influenzando gli altri attraverso il loro entusiasmo, ispirazione, impegno e orgoglio. Il nostro ambiente stimola l'impegno e premia gli intraprendenti che compiono grandi cose. Questa energia crea esperienze eccezionali per i nostri clienti, dipendenti, fornitori, azionisti e le comunità in cui viviamo. I nostri leader responsabilizzano i nostri dipendenti dando loro significato, scopo e visione del lavoro e forniscono feedback per aiutarli a sviluppare le loro competenze. I leader riconoscono e apprezzano tutti i dipendenti per i loro contributi all'organizzazione.

### Miglioramento continuo

Abbiamo un'inestinguibile sete di miglioramento in tutto ciò che facciamo. Il nostro desiderio di perfezione è supportato dal continuo miglioramento delle nostre conoscenze e dell'uso di strumenti e tecniche Enersys Operating System (EOS). Questi principi definiscono chi siamo e guidano il nostro successo futuro. I nostri leader sono agenti di cambiamento che si impegnano per la crescita e sfidano lo status quo. I leader vedono opportunità di miglioramento e insegnano, istruiscono e guidano i loro team sulla cultura EOS.

### Customer Experience

La nostra costante attenzione all'innovazione e all'adattabilità garantisce ai nostri clienti un valore elevato delle soluzioni proposte. Queste soluzioni vanno al di là delle aspettative dei nostri clienti, sbloccando nuovi e unici modi per ridurre il loro costo totale di proprietà. I nostri leader costruiscono una cultura della qualità che delizia il cliente e garantisce un'esperienza coerente. I leader hanno conoscenza delle risorse disponibili, capire il mercato (cliente e concorrente) e conoscere il nostro settore.

### Lavoro di squadra

I più grandi successi si ottengono sempre quando gruppi di individui lavorano insieme. Comunicare con verità, ascoltare attivamente, ascoltare obiettivamente e valutare opinioni diverse sono le basi che tutti usiamo per dimostrare il rispetto reciproco. Assistere e supportare gli altri membri del team per risolvere i problemi e raggiungere gli obiettivi relativi all'organizzazione e al team è fondamentale per il nostro successo collettivo. I nostri leader portano l'esempio e promuovono una cultura del lavoro inclusiva promuovendo un ambiente di collaborazione e rispetto reciproco. I leader rispettano e coltivano la conoscenza individuale, la creatività, le abilità e la crescita

### Etica

Tutti i membri del nostro team aderiscono e promuovono i più alti principi etici attraverso un comportamento onesto, equo e trasparente. Dimostriamo la nostra integrità ogni giorno essendo personalmente responsabili delle nostre azioni individuali. Il rispetto di tutte le politiche e procedure legali e aziendali non è negoziabile. I nostri leader promuovono l'integrità, la fiducia e il rispetto tra i membri del team incoraggiando l'onestà e la trasparenza. I leader sono giusti ed equi con tutti i dipendenti e considerano i punti di vista opposti equamente e i contributi di valore allo stesso modo

### Responsabilità

Rispettiamo i nostri impegni, è parte integrante di ciò che siamo. Assumiamo la responsabilità di tutte le azioni e impegni di lavoro attuando decisioni che sono state concordate; riconoscendo e imparando dagli errori senza incolpare gli altri; e riconoscendo l'impatto del proprio comportamento sugli altri. I nostri leader si assumono la responsabilità e condividono il merito dove meritato. I leader fissano aspettative chiare e tengono se stessi e i membri del team a una serie di obiettivi e visioni comuni.

## Introduzione al nostro codice

### Il codice si applica a tutti

Il presente Codice è stato adottato ed è di responsabilità del Consiglio di Amministrazione di Enersys e stabilisce norme di condotta legali ed etiche per tutti gli amministratori, funzionari, dipendenti, consulenti, agenti e altri terzi che agiscono per conto di Enersys. Il presente Codice si applica alla Società e a tutte le sue controllate e altri partner commerciali in tutto il mondo.

---

### NON IMPORTA IL RUOLO/MANSIONE CON ENERSYS, IL CODICE SI APPLICA A

- Tutti i dipendenti, compresi i lavoratori a tempo pieno e a tempo parziale o temporanei
- Tutti i dirigenti, compresi gli alti dirigenti, i funzionari e gli amministratori
- Tutti gli agenti, rappresentanti, distributori o partner commerciali
- Tutti i contraenti e consulenti
- Tutti i fornitori e fornitori ndedores y proveedores

***Ogni stakeholder di Enersys in ogni luogo, per ogni filiale, in tutto il mondo.***

---

### Come utilizzare il codice

Nessun codice o politica può anticipare ogni situazione o fornire risposte definitive a tutte le domande che possono sorgere. Di conseguenza, il presente Codice intende concentrarsi sulle aree di rischio etico, fornendo una guida per aiutare a riconoscere e affrontare le questioni etiche, stabilire meccanismi per segnalare comportamenti non etici e aiutare a promuovere i valori della Società.

---

### FARE LE SCELTE GIUSTE

Il processo decisionale etico è fondamentale per il rispetto del Codice. Considerare le seguenti domande:

- È in linea con i nostri valori fondamentali?
- Questo rifletterà positivamente su Enersys?
- È coerente con la legge e le nostre politiche?
- Aggiungerà valore per i nostri clienti e azionisti?
- I miei colleghi e amici sono d'accordo con la decisione?
- Sarei a mio agio leggendo questa decisione sul giornale?

Se si risponde "NO" o si è incerti su una qualsiasi di queste domande, si dovrebbe cercare una guida o riconsiderare. L'utente è tenuto a utilizzare il Codice come una risorsa preziosa e ad esercitare il buon senso nel cercare di rispettare tutte le politiche, le leggi, le norme e i regolamenti applicabili.

---

#### Violazioni del codice di condotta

Prendiamo le violazioni del Codice sul serio. Ci si può aspettare che Enersys esamini a fondo e agisca su segnalazioni di cattiva condotta. Il mancato rispetto del presente Codice è causa di provvedimenti disciplinari, fino alla cessazione del rapporto di lavoro. In caso di violazione della legge, le persone coinvolte potrebbero anche incorrere in sanzioni civili, penali o di altro tipo.

#### Segnalazione di problemi e richieste

In caso di domande riguardanti il presente Codice o la sua applicazione in qualsiasi situazione, siete invitati a contattare il General Counsel di Enersys. Chiunque sappia o ritenga che qualcuno abbia intrapreso o stia adottando una condotta relativa alla Società che violi la legge applicabile, la politica aziendale o il presente Codice deve segnalare immediatamente tale questione. Ulteriori informazioni sulla segnalazione sono disponibili nella sezione Nostre informazioni di contatto.

---

#### ***Convercent – [ethicshotline.enersys.com](http://ethicshotline.enersys.com) / +1 (800) 461-9330***

Sono disponibili numeri di telefono specifici per paese e un modulo di registrazione web traducibile. Un interprete per oltre 300 lingue può anche essere richiesto per telefono. Si può segnalare anonimamente se lo si desidera. Tutti i rapporti e le indagini saranno trattati in modo confidenziale.

---

#### Nessuna ritorsione

Siamo impegnati a promuovere un ambiente aperto in cui le domande e le preoccupazioni possono essere espresse senza timore di ritorsioni. Ecco perché non permetteremo mai ritorsioni di alcun tipo per aver riportato qualcosa in buona fede e aver collaborato con un'indagine. Chiunque si vendichi di un individuo che ha sollevato una preoccupazione o ha partecipato con un'indagine in buona fede sarà soggetto a provvedimenti disciplinari, fino alla cessazione inclusa.

## Il nostro impegno per i dipendenti

### Sicurezza sul lavoro

Energys si impegna a garantire la sicurezza di tutti i dipendenti rispettando o superando i requisiti di sicurezza e salute applicabili in tutta l'azienda. Forniamo le risorse necessarie per prevenire lesioni e malattie attraverso gli sforzi di cooperazione di tutti i dipendenti. Tali sforzi comprendono revisioni periodiche della valutazione del rischio per la salute e la sicurezza sul lavoro, l'attuazione di migliori metodi e procedure, l'applicazione di salvaguardie per i processi e le attrezzature, fornitura di informazioni e formazione a tutti i dipendenti per aiutarli a svolgere il loro lavoro in sicurezza. La sicurezza sul luogo di lavoro significa accertarsi di svolgere le attività in modo sicuro e questo include il divieto di consumare alcol o droghe che potrebbero interferire con il vostro lavoro o mettere in pericolo gli altri.

---

Si agisce in modo responsabile quando:

- Si utilizzano dispositivi di protezione individuale e si rispettano tutte le norme di sicurezza
  - Si è consapevoli e si pone rimedio a eventuali pratiche non sicure o condizioni pericolose che potrebbero interferire con la nostra sicurezza o la sicurezza di altri
  - Non si lavora mai sotto l'influenza di alcol o droghe illegali
  - Mai impegnarsi in comportamenti che possono creare un ambiente di lavoro non sicuro
  - Si segnala immediatamente qualsiasi violenza o minaccia di violenza
  - Si segnala qualsiasi infortunio sul lavoro, evento pericoloso o situazione che potrebbe essere una violazione delle nostre politiche
- 

### Diversità, equità e inclusione

Energys si impegna a promuovere le pari opportunità e l'equità nell'occupazione. Ogni dipendente merita un ambiente di lavoro inclusivo e diversificato, dove le persone sono apprezzate come individui. Energys cerca di assumere e promuovere persone qualificate sulla base del merito, in base a criteri oggettivi che evitano la discriminazione. Crediamo che il nostro successo dipenda dalla promozione di una cultura in cui ogni dipendente sia trattato con rispetto e dignità e tutti i dipendenti abbiano l'opportunità di contribuire in modo significativo al nostro successo a lungo termine.

### La visione di Energys nell'ambito dell'inclusione e dell'equità

Ci impegniamo a supportare un'organizzazione in cui diversità, equità e inclusione siano integrate nella nostra strategia aziendale e dove:

- Le persone di talento di tutte le provenienze sono benvenute e le differenze abbracciate.
- Tutti hanno pari opportunità di progredire e svilupparsi.
- Il nostro ambiente di lavoro è performante.

### Privacy e protezione dei dati

È necessario raccogliere i dati personali dei nostri dipendenti e di chi collabora con noi. Ci impegniamo a proteggere queste informazioni personali e a garantire il rispetto delle leggi applicabili sulla privacy dei dati, comprese quelle relative alla raccolta, all'elaborazione, all'uso, al trasferimento e alla divulgazione delle informazioni personali.

---

Proteggiamo la privacy quotidianamente:

- L'accesso e il trattamento dei dati personali avviene secondo quanto stabilito dalla legge
- Raccolta di informazioni personali per scopi specifici
- Raccolta della quantità minima di informazioni personali necessarie per soddisfare gli scopi per cui le informazioni personali sono state raccolte
- Garantire che le informazioni personali siano accurate, aggiornate e conservate per non più del necessario
- Ove richiesto dalla legge applicabile, l'adempimento delle richieste da parte di individui cui si riferiscono le informazioni personali trattate siano accessibili o fornite loro, rettificata (se inesatte), o cancellate
- Essere trasparenti su come vengono utilizzate le informazioni personali
- Garantire che i nostri partner commerciali trattino le informazioni personali allo stesso modo
- Prendere disponibile e necessaria cyber e formazione sulla protezione dei dati
- Seguire attentamente le procedure di sicurezza informatica di Enersys e altre misure di sicurezza per proteggere le nostre reti e i nostri sistemi e proteggere le informazioni personali da elaborazioni non autorizzate e perdite, distruzioni o danni accidentali

Se non si è sicuri di come gestire correttamente le informazioni personali o di come una particolare legge o requisito si applica, chiedere una guida scrivendo a: [privacy@enersys.com](mailto:privacy@enersys.com)

---

### Dignità e rispetto sul posto di lavoro

Enersys si impegna a fornire un ambiente di lavoro privo di molestie e a garantire che tutti i dipendenti siano trattati e trattati con dignità e rispetto. Le molestie possono includere qualsiasi comportamento indesiderato (verbale, visivo o fisico) che crea un ambiente di lavoro intimidatorio, offensivo,

degradante, umiliante, offensivo o ostile. Un singolo incidente può in alcuni casi costituire una molestia. Inoltre, qualsiasi molestia che influisca o influenzi salari, ore o condizioni di lavoro è specificamente vietata. Le molestie e le discriminazioni illegali comprendono le molestie o le discriminazioni basate o legate a determinate caratteristiche protette dalla legge applicabile - queste possono includere razza, colore, religione, credo, sesso, orientamento sessuale, età, disabilità, origine nazionale o ascendenza, nonché la cittadinanza, il matrimonio e il veterano o qualsiasi altro status protetto dalla legge applicabile. Le molestie sessuali comprendono le molestie di natura sessuale di una persona dello stesso sesso o di sesso opposto al molestatore.

I dipendenti dovrebbero fare riferimento alla politica di non discriminazione e molestie Enersys per ulteriori informazioni.

## Il nostro impegno per gli azionisti

### Correttezza delle attività svolte

Bisogna cercare di proteggere i beni della Società e assicurarne un uso efficiente. Furto, incuria e sprechi hanno un impatto diretto sulla performance finanziaria della Società. E' necessario utilizzare i beni e i servizi della Società esclusivamente per scopi commerciali legittimi della Società e non per alcun beneficio personale o per il beneficio personale di chiunque altro.

L'Utente non deve utilizzare la propria posizione presso la Società in alcun modo per sfruttare le opportunità personali o l'uso di proprietà o informazioni della Società per guadagno personale.

---

### USARE IL BUON SENSO:

- Non utilizzare e-mail e sistemi di comunicazione per creare, discutere o inviare materiale inappropriato (ad esempio, profano, osceno, illegale, diffamatorio, falso, offensivo, dispregiativo, promuovere la violenza o l'odio)
- Trattare i beni aziendali con cura, protezione contro furti, sprechi, danni o abusi
- Spendere i soldi della Compagnia per le spese di viaggio o professionali con prudenza e saggezza
- Utilizzare tutti i beni, le proprietà e le risorse della Società solo a beneficio della Società
- 

---

Le informazioni riservate o proprietarie di Enersys sono vitali per garantire il nostro vantaggio competitivo. Siamo tutti personalmente responsabili per proteggere non solo le informazioni confidenziali e di proprietà della nostra azienda, ma anche le informazioni riservate di qualsiasi terza parte con cui stiamo lavorando.

---

### QUALI SONO LE INFORMAZIONI RISERVATE?

Le informazioni riservate e proprietarie sono generalmente informazioni non pubbliche che conosciamo o possediamo a causa della nostra posizione con Enersys che potrebbero essere utili ai concorrenti o dannosi per la Società se divulgate.

Esempi comuni di informazioni riservate e proprietarie includono:

- Fusioni, joint venture o partnership materiali
- Obiettivi o piani di acquisizione
- Informazioni finanziarie non pubbliche
- Strategie di marketing aziendale

- Informazioni su clienti, fornitori e prezzi
- Processi e sistemi aziendali
- Obiettivi e strategie aziendali
- Piani di scissione o disinvestimento.

E' BENE RICORDARE – Enersys in quanto **proprietà intellettuale** è anche informazioni riservate e proprietarie. È un bene prezioso che deve essere protetto.

---

La proprietà intellettuale comprende tutti i materiali creativi che rendono la nostra Azienda unica e competitiva. Gli esempi includono, ma non sono limitati a, nuove idee e processi di sviluppo di prodotti, diritti d'autore e brevetti, software e know-how di produzione, disegni e invenzioni, segreti commerciali, piani di ricerca e sviluppo.

---

La tecnologia dell'informazione e dei sistemi informativi sono anche beni importanti per l'azienda. Ci aspettiamo che chi lavora con noi contribuisca a proteggere queste risorse e prenda precauzioni per evitare inutili rischi per la sicurezza informatica. Bisogna assicurarsi di seguire tutte le politiche e i processi in atto per proteggere i nostri sistemi e dati da un attacco informatico o da altri accessi non autorizzati.

---

#### USARE IL BUON SENSO

- Seguire le politiche di sicurezza e IT applicabili durante l'utilizzo dell'hardware fornito dalla Società (telefoni e laptop)
- Usare password forti che non possono essere facilmente indovinate
- Non condividere mai le password e le informazioni di accesso con nessun altro
- Essere attenti a truffe di phishing e altri mezzi di accesso non autorizzato
- Segnalare immediatamente e-mail o attività di sistema sospette, nonché eventuali sospette violazioni dei dati

E' possibile trovare copie dei criteri e delle procedure di sicurezza IT applicabili nella pagina SharePoint del dipartimento IT. Si può anche inviare un'e-mail a [it\\_help@enersys.com](mailto:it_help@enersys.com) per richiedere copie, fare domande o segnalare problemi sospetti.

---

## Conflitti di interesse

Bisogna agire nell'interesse della Compagnia. Ciò significa che è necessario astenersi dall'intraprendere qualsiasi attività o avere un interesse personale che presenti un conflitto di interessi. Un conflitto di interessi si verifica quando un interesse personale o familiare interferisce, o sembra interferire, con gli interessi della Società. Un conflitto di interessi mette (personalmente) e Enersys (organizzativamente) a rischio per il danno. Questo potenziale di danno può includere danni alla reputazione e perdite finanziarie e va contro la cultura e i valori dell'azienda.

---

### COS'È UN CONFLITTO DI INTERESSI?

Il presente Codice non può coprire tutti i diversi tipi di conflitti di interesse che possono sorgere, ma ha lo scopo di fornire informazioni sui tipi di attività che potrebbero interferire con la nostra capacità di prendere decisioni nel miglior interesse della Società. Esempi comuni includono:

- Possedere azioni o avere un interesse finanziario in clienti, fornitori, fornitori o concorrenti
- Concedere o ricevere prestiti a o da clienti, fornitori, fornitori o concorrenti
- Essere coinvolti nel processo di selezione se un amico o un familiare sta facendo domanda per diventare un venditore, fornitore, agente o altro partner commerciale
- Prestazione di servizi come consulente, amministratore, funzionario o dipendente, consulente o in qualsiasi altra veste per un concorrente della Società

---

È responsabilità dell'utente comunicare qualsiasi transazione o relazione che ragionevolmente potrebbe dar luogo a un conflitto di interessi al Consiglio Generale o, se è un funzionario esecutivo o un direttore, al Presidente del Comitato di Revisione, che ha la responsabilità di determinare se tale operazione o relazione costituisca un conflitto di interessi e chi decide se sottoporla al consiglio di amministrazione.

### Corruzione, transazioni sensibili e pagamenti vietati

L'uso di fondi o beni della Società per regali, mance o altri favori a clienti, funzionari governativi o altri terzi è vietato, salvo nella misura in cui tali doni siano conformi alle leggi applicabili, nominali e approvati dal responsabile. Tali doni, mance e favori sono vietati e non saranno approvati se il loro scopo è quello di incoraggiare il destinatario a esercitare la propria discrezione in modo improprio o illegale o altrimenti svolgere la propria funzione in modo improprio per garantire o mantenere qualsiasi attività per il Compagnia.

I pagamenti, i regali e i favori a dipendenti, consulenti, agenti e altre terze parti che agiscono per conto di Enersys sono proibiti, tranne quando sono dati in base ai programmi di incentivazione apertamente annunciati, come i concorsi di vendita. Tali programmi devono essere approvati in anticipo dal Consiglio Generale.

---

#### USARE IL BUON SENSO:

- Non fornire o accettare alcun regalo o intrattenimento che potrebbe causare problematiche a Enersys
  - Non accettare o consentire a qualsiasi membro della famiglia di accettare, compensazione, regali, mance o altri favori da qualsiasi cliente, fornitore o altra persona che lavora o cerca di lavorare con la Società
  - Restituire i doni preziosi e segnalali al tuo manager e, se necessario, donali in beneficenza
  - Fornire, o accettare, intrattenimento aziendale solo se l'intrattenimento è raro, modesto e destinato a servire obiettivi commerciali legittimi e fornito in modo aperto e trasparente
- 

#### Libri e registri

Dobbiamo riferire in modo onesto, accurato e tempestivo tutte le transazioni commerciali. Un'informazione finanziaria accurata è essenziale per la capacità della Società di rispettare gli obblighi legali e normativi.

Noi tutti dobbiamo cooperare pienamente e rispondere a tutte le richieste sia dei contabili indipendenti della Società che dei revisori interni. Non dobbiamo mai intraprendere alcuna azione per influenzare, forzare, manipolare o fuorviare in modo fraudolento qualsiasi contabile esterno o revisore interno incaricato di eseguire un audit dei registri o dei bilanci della Società.

Il bilancio consolidato della Società deve essere conforme ai principi contabili statunitensi, generalmente accettati ("GAAP") e le politiche contabili della Società. I libri e i bilanci locali o legali sono conformi agli statuti regolamentari locali.

---

#### RISPETTIAMO I PRINCIPI CONTABILI REGOLAMENTATI

- Nessun conto o fondo segreto o non registrato deve essere creato per qualsiasi scopo.
  - Nessun inserimento falso o fuorviante deve essere effettuato nei libri o registri della Società per qualsiasi motivo.
  - L'erogazione di fondi aziendali o di altri beni aziendali non deve essere effettuata senza adeguata documentazione e autorizzazione.
-

Tutti i libri contabili, i registri e i conti aziendali devono essere mantenuti in conformità con tutte le normative e gli standard applicabili e rispecchiano accuratamente la vera natura delle transazioni registrate.

Chiunque abbia dubbi in materia di contabilità o revisione contabile o reclami in materia di contabilità, controlli contabili interni o questioni di revisione che si verificano all'interno della Società dovrebbe in modo confidenziale e anonimo, presentare reclami o perplessità per iscritto all'Internal Audit all'indirizzo o ai numeri di telefono elencati di seguito sotto "Procedure di segnalazione e conformità."

Il tutto sarà inoltrato direttamente al Comitato di Revisione o al Senior Director di Internal Audit in conformità con i requisiti delle Procedure della Società per la gestione dei reclami in materia di contabilità e revisione. Il Comitato di verifica valuterà la fondatezza di qualsiasi reclamo e autorizzerà le eventuali azioni di follow-up che riterrà necessarie o appropriate per trattare il merito del problema o della denuncia.

#### Relazioni pubbliche e comunicazioni

È politica della Società fornire informazioni complete, corrette, accurate, tempestive e comprensibili nei rapporti e nei documenti presentati alla U.S. Securities and Exchange Commission, nonché in altre comunicazioni pubbliche. L'azienda apprezza le sue relazioni con tutti i suoi azionisti. Qualsiasi comunicazione da parte di un azionista che richieda informazioni relative alla Società deve essere trasmessa all'ufficio Investor Relations (Ufficio relazioni con gli azionisti): ([investorrelations@enersys.com](mailto:investorrelations@enersys.com)).

La Società prevedendo anche relazioni con i media, si sforzerà di fornire una risposta tempestiva alle richieste dei media riguardanti gli sviluppi o gli eventi della Società e del settore. Tutte le dichiarazioni ai media o le risposte alle richieste dei media sono trattate attraverso l'ufficio delle Relazioni con gli investitori.

Ci assumiamo la responsabilità di avviare comunicazioni che soddisfino queste aspettative, anche quando usiamo i social media. Per garantire la coerenza delle nostre comunicazioni esterne e per rispettare le leggi e i regolamenti applicabili, solo alcune persone sono autorizzate a parlare pubblicamente per conto della Società. Dobbiamo gestire anche il nostro uso personale dei social media ed evitare di intraprendere azioni che potrebbero danneggiare o riflettere male su Enersys.

---

#### SI È ATTENTI NELLE COMUNICAZIONI SULLA SOCIETÀ:

- Quando i social non si usano per parlare per conto di Enersys
- Non pubblicare per conto di Enersys a meno che non si sia specificamente autorizzati a farlo
- Agire con rispetto ed evitare il linguaggio inappropriato, discriminatorio o offensivo

- Mai pubblicare segreti commerciali o informazioni riservate sui social media

Per ulteriori dettagli, fare riferimento alla nostra Politica sui social media. Le copie sono disponibili sul sito SharePoint della Società e presso l'Ufficio Risorse Umane o Legale.

---

## **Il nostro impegno nei confronti dei clienti e della produzione**

### Trattamento e condotta equi e corretti

Bisogna trattare onestamente, eticamente ed equamente con i clienti, i fornitori e gli altri partner commerciali della Società. Le dichiarazioni riguardanti i prodotti e i servizi della Società non devono essere false, fuorvianti, ingannevoli o fraudolente. Non dovremmo approfittare ingiustamente di nessuno attraverso la manipolazione, l'occultamento, l'abuso di informazioni privilegiate, la falsa rappresentazione di fatti materiali o qualsiasi altra pratica sleale.

---

### ONESTÀ E CORRETTEZZA:

- Competere ma osservando sempre i punti cardine di valore, qualità e servizio
- Quando si raccolgono informazioni su clienti o concorrenti, utilizzare fonti pubbliche e non ricorrere a frodi o inganni di alcun tipo
- Mantenere le nostre promesse ai nostri clienti e fornire prodotti di alta qualità

---

Inoltre, i nostri clienti ci affidano la protezione delle loro informazioni personali e riservate. Enersys si impegna a proteggere le informazioni personali e a garantire che si rispettino le leggi sulla privacy applicabili, comprese quelle relative alla raccolta, all'elaborazione, all'uso, al trasferimento e alla divulgazione di informazioni personali e riservate.

### Antitrust e concorrenza leale

Le norme antitrust e di concorrenza sono intese a promuovere una concorrenza leale e aperta vietando pratiche commerciali sleali, restrittive o collusive. È politica della Società rispettare pienamente tutte queste leggi. Per garantire che non intraprendiamo alcuna attività che violi qualsiasi legge antitrust o di concorrenza applicabile, la Società ha adottato una Politica Antitrust e Concorrenza Leale globale, disponibile presso il Dipartimento Legale e sul sito SharePoint della Società. Abbiamo anche una suite completa di formazione per aiutare con una comprensione più profonda di questa area complessa.

A causa della complessità di queste leggi e delle gravi conseguenze sia per la Società che per le persone coinvolte in caso di violazione di tali leggi, il Consiglio Generale dovrebbe essere consultato se ci sono domande sul fatto che una particolare pratica o transazione sia conforme a tali leggi.

Siamo in concorrenza leale e leale, in linea con le leggi sulla concorrenza che garantiscono un mercato libero ed equo.

Le leggi sulla concorrenza, a volte chiamate leggi antitrust, possono variare in tutto il mondo, ma sono generalmente progettate per impedire alle aziende di creare accordi che impediscono o limitano la libera concorrenza.

## CONSIDERAZIONI CHIAVE PER LA CONFORMITÀ...

- Non essere mai d'accordo con un concorrente per fissare prezzi, condizioni di negoziazione o margini di redditività, dividere clienti o mercati, limitare la produzione, offerte, o altri mezzi per limitare la concorrenza nei nostri mercati
- Non discutere mai di prezzi, dettagli del prodotto, piani di marketing o di produzione o altre informazioni commerciali con i concorrenti
- Non partecipare mai a un boicottaggio di determinati clienti, fornitori o concorrenti
- Fare attenzione a ciò che si discute ed evitare qualsiasi conversazione che sembrano essere d'accordo a limitare la concorrenza o utilizzando qualsiasi espressione che potrebbe generare il sospetto di comportamenti anticoncorrenziali o altre pratiche sleali sul mercato

Segnalare immediatamente eventuali pratiche anticoncorrenziali al Dipartimento Legale.

---

### Rapporti con i fornitori

Il dipartimento di approvvigionamento strategico di EnerSys sviluppa solide relazioni con i fornitori chiave per ottenere il massimo valore in termini di qualità, tecnologia e costi. I nostri stretti rapporti di lavoro con i nostri fornitori sono fondamentali per il nostro successo a lungo termine. Collaboriamo con i fornitori che offrono prodotti e servizi di qualità e che condividono la nostra attenzione nel fare affari nel modo giusto.

---

### COLLABORAZIONE RESPONSABILE

- Garantire che i nostri partner terzi soddisfino i nostri standard etici
- Identificare tempestivamente i problemi e la qualità della domanda in ogni fase
- Eseguire e condurre audit e ispezioni per garantire la conformità

Collaborare con loro in ogni fase e ricordare che bisogna insistere sui più alti standard possibili.

Per maggiori dettagli, fare riferimento al nostro Codice di condotta del fornitore.

---

### Qualità, sicurezza e miglioramento continuo

Energys si impegna a fornire qualità, comprendendo le esigenze del cliente, dando priorità alla sicurezza del cliente, assicurando un coinvolgimento continuo e la responsabilità dei nostri partner commerciali e fornitori in tutto il mondo. Fabbrichiamo i prodotti di alta qualità e li progettiamo per soddisfare o superare gli standard di qualità e regolamentari. Lavoriamo anche continuamente per garantire la salute

e la sicurezza dei nostri clienti offrendo le istruzioni di uso chiare e la sicurezza per ogni prodotto acquistato.

---

Cliente: stimola il proceso di pensiero e garantisce una mentalità senza fallo

- Corretto per la prima volta, corretto sempre
  - Migliora i prodotti e servizi che soddisfano o superano le aspettative dei clienti in tutto il mondo. Mejora los productos y servicios que cumplen o superan las expectativas de los clientes en todo el mundo
-

## Il nostro impegno per sostenere la legge

### Anti-corruzione

Energys vieta a chiunque agisca per conto della Società di utilizzare tangenti, o altre pratiche illegali o corrotte nella conduzione della nostra attività. L'utente non deve mai offrire, pagare, promettere o pagare direttamente o indirettamente (ovvero, attraverso una terza parte) una tangente a qualsiasi persona o entità che fa o cerca di fare affari con la Società (o stipula un accordo per fare quanto sopra). Inoltre, l'utente non deve mai richiedere, accettare o accettare, direttamente o indirettamente, una tangente da parte di qualsiasi persona o entità che fa o cerca di fare affari con la Società.

---

#### PER ESEMPIO:

- Le leggi statunitensi proibiscono la corruzione dei Funzionari del Governo, che sono: (i) rappresentanti di qualsiasi dipartimento americano federale o statale o locale, agenzia, o strumentalità, (ii) rappresentanti di qualsiasi entità o società posseduta o controllata da qualsiasi dipartimento governativo federale o statale o locale governativo, agenzia, o strumentalità, o (iii) qualsiasi persona che agisce in veste ufficiale per o per conto di qualsiasi di quanto sopra.
- Atto relativo alla possibile corruzione proveniente da Funzionari esteri (U.S. Foreign Corrupt Practices Act - "FCPA") vieta la corruzione di stranieri (non-U.S.) Funzionari di governo e prevede sanzioni civili e penali per le aziende e gli individui che non rispettano questo statuto.
  - "Funzionario del Governo Straniero" include uno dei seguenti: (i) un funzionario o dipendente di un governo o di un dipartimento governativo, agenzia, o strumentalità (tra cui qualcuno che detiene una posizione legislativa, amministrativa, o giudiziaria di qualsiasi tipo, se nominato o eletto); (ii) un partito politico, un funzionario di partito o un candidato a cariche politiche; (iii) un funzionario o dipendente di un ente o di una società di proprietà o di controllo governativo; (iv) un membro di un esercito; (v) un ufficiale o un dipendente di un'organizzazione internazionale pubblica (come le Nazioni Unite o la Banca mondiale); o (vi) qualsiasi persona che agisca in veste ufficiale per o per conto di una qualsiasi delle precedenti o che eserciti in altro modo una funzione pubblica.
- In qualità di società quotata in borsa, Energys deve inoltre rispettare le disposizioni "libri e registri" della FCPA e quindi deve documentare adeguatamente tutti i pagamenti a, o per conto di, funzionari governativi.
- La legge britannica sulla corruzione vieta la corruzione di chiunque, inclusi i funzionari pubblici stranieri.
- Il Regno Unito. Bribery Act proibisce il dare e prendere tangenti nel settore pubblico e privato in generale.
- Secondo il Bribery Act, Energys sarà automaticamente responsabile nel momento in cui chiunque fornisca servizi per o per conto di Energys (ad esempio, dipendenti o intermediari di terze parti) corrompe per ottenere o mantenere attività per Energys.

- Molti paesi in cui opera Enersys hanno leggi simili. Queste leggi generalmente definiscono il termine "corruzione" in generale per includere qualsiasi cosa di valore offerto o dato con lo scopo di influenzare impropriamente o premiare impropriamente una decisione o un comportamento.
  - Queste leggi prevedono generalmente sanzioni civili e penali per coloro che non rispettano.
- 

Le società che non si conformano a queste leggi possono anche essere soggette a divieto di contrarre appalti pubblici.

La corruzione commerciale (corruzione di rappresentanti di entità non governative), comprese le tangenti, è illegale anche in una serie di giurisdizioni in cui la Società opera. Ad esempio, negli Stati Uniti, la maggior parte degli stati vieta la corruzione commerciale. Allo stesso modo, la legge Bribery vieta il dare e prendere tangenti nel settore privato.

---

#### LE TANGENTI NON SONO SOLO BUSTARELLE:

Ai sensi della legge, una tangente è qualsiasi cosa di valore dato a un destinatario per ottenere affari o influenzare una decisione aziendale, tra cui:

- Equivalenti in contanti, come buoni regalo o offerte di lavoro
- Regali
- Intrattenimento o ospitalità eccessivi
- Spese di viaggio
- Regali, intrattenimento o ospitalità per i membri della famiglia
- Contributi di beneficenza che potrebbero migliorare la posizione sociale o politica del ricevente

Si prega di fare riferimento alla nostra guida Bribery and Corruption Red Flags per ulteriori esempi.

---

#### Insider Trading – Scambio di informazioni

Se si dispone di informazioni materiali non pubbliche sulla Società o su altre società, inclusi i nostri fornitori e clienti, è vietato dalla legge e dalla politica della Società negoziare titoli della Società o di altre società.

Chiunque abbia informazioni materiali non pubbliche sulla Società o su altre società è anche vietato dalla legge e dalla politica della Società di incoraggiare altri a commerciare o comunicare tali informazioni ad altri che potrebbero commerciare sulla base di tali informazioni.

Per garantire che l'utente non si impegni in attività di insider trading vietate ed evitare anche la comparsa di una transazione impropria, la Società ha adottato una Politica di Insider Trading, disponibile presso il Dipartimento Legale o consultabile nella sezione Corporate Governance del sito SharePoint della Società.

In caso di dubbi circa i vincoli imposti all'acquisto o alla vendita da parte di un familiare diretto dei titoli della Società o dei titoli di qualsiasi altra società con cui si ha familiarità in virtù del rapporto con la Società, si consiglia di consultare il Consiglio Generale prima di effettuare qualsiasi transazione che coinvolge Enersys azioni ordinarie.

---

#### ESEMPI DI MATERIALE, INFORMAZIONI NON PUBBLICHE INCLUDONO.

- Cambiamenti nella leadership o nella gestione
- Fusioni o acquisizioni senza preavviso
- Indagini pendenti o controversie minacciate
- Risultati finanziari non pubblici
- Aumento o diminuzione delle attività o delle vendite
- Cambiamenti nelle relazioni significative con i clienti
- Chiusura di strutture senza preavviso
- Sviluppo di un nuovo prodotto significativo o richiamo di un prodotto importante

---

I terzi possono chiedere informazioni riguardanti la Società. Solo i portavoce autorizzati della Società devono parlare per conto della Società. Non bisogna discutere di questioni interne della Società con, o divulgare informazioni interne della Società a, chiunque al di fuori della Società, ad eccezione di quanto richiesto nello svolgimento delle loro funzioni e, se necessario, dopo un adeguato accordo di riservatezza è in atto.

Questo divieto si applica in particolare alle richieste riguardanti la Società da parte dei media, dei professionisti del mercato (come analisti di titoli, investitori istituzionali, consulenti di investimento, broker e commercianti) e dei possessori di titoli. Tutte le risposte alle richieste di informazioni per conto della Società devono essere fatte solo dai portavoce autorizzati della Società. Se si ricevono richieste di questo tipo, ci si deve rifiutare di commentare e riferire al Consiglio Generale.

Le politiche della Società in materia di divulgazione al pubblico di questioni interne sono descritte in modo più completo nella Politica di informativa aziendale, che può essere ottenuta dal dipartimento legale e si trova sotto la sezione di corporate governance del sito SharePoint della Società.

---

#### *NON "DARE LA MANCIA" AGLI ALTRI.*

La legge vieta anche di condividere informazioni privilegiate con gli altri, che si chiama "insider trading."

Ciò significa che è illegale condividere informazioni privilegiate con chiunque, inclusi familiari o amici, che potrebbero utilizzare queste informazioni per scambiare azioni. Le conseguenze della violazione di queste leggi possono essere gravi, anche se non si intende per qualcuno a commerciare su di esso. Se appare come una punta impropria, si potrebbe affrontare sanzioni penali.

---

### Diritto del commercio internazionale

È fondamentale per l'attività della Società che i suoi prodotti siano venduti in tutti i mercati in cui opera nel rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili. L'attività commerciale globale, in particolare transfrontaliera, è fortemente regolamentata e la Società si impegna a condurre la propria attività con i più elevati standard etici e in conformità con tutte le leggi e i regolamenti applicabili che disciplinano il commercio internazionale.

- Controlli sulle esportazioni : leggi, statuti, regole e regolamenti che limitano o vietano l'esportazione e la riesportazione di beni, software e tecnologie controllati, incluso ma non limitato all' Export Administration Regulation ("EAR") statunitense, all' International Traffic in Arms Regulation ("ITAR"), al Regolamento (UE) 821/2021 del Parlamento Europeo e del Consiglio ("Dual-use Regulation"), all'Elenco Militare Comune dell'Unione Europea e tutte le altre leggi, statuti, norme e regolamenti pertinenti.
- •Sanzioni: tutte le leggi, gli statuti, le norme e i regolamenti applicabili che limitano o vietano le transazioni e/o i rapporti con individui, gruppi, entità giuridiche, governi, paesi o territori designati che sono stati adottati da paesi o organizzazioni sovranazionali, inclusi, ma non limitati a, quelli adottati dal Consiglio di Sicurezza delle Nazioni Unite ("UNSC"), dall'Ufficio per il Controllo dei Beni Esteri ("OFAC") dal Dipartimento del Tesoro degli Stati Uniti, l'Unione Europea ("UE"), da i suoi Stati membri e dall'Ufficio britannico per l'applicazione delle sanzioni finanziarie ("OFSI").
- Restrizioni all'importazione: tutte le leggi, gli statuti, le norme e i regolamenti del paese di destinazione che limitano o vietano l'importazione di merci, tra cui, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, le leggi doganali, le imposte o i prelievi alle frontiere del carbonio, i regolamenti sui prodotti e la due diligence (verifica di un eventuale investimento) obbligatoria della catena di fornitura.
- Anti-Money Laundering: qualsiasi legge, regolamento o procedura volta a scoprire gli sforzi per mascherare i fondi illeciti come reddito legittimo.

È politica della Società condurre affari solo con le parti che sono impegnate in attività commerciali legittime e legittime. Dobbiamo rispettare pienamente tutte le leggi antiriciclaggio applicabili, i controlli sulle esportazioni, le sanzioni, le restrizioni alle importazioni in tutti gli altri paesi in cui operiamo.

---

RICONOSCERE QUANDO POSSONO ESSERE APPLICATI CONTROLLI O RESTRIZIONI COMMERCIALI:

- Esportazioni verso un paese proibito o importazione da un paese proibito
- Esportazione di beni o tecnologie controllate
- Condurre attività che coinvolgono un paese, una persona o un'entità sanzionati
- Operazioni finanziarie che coinvolgono un paese sanzionato o persone o entità designate
- Partecipazione, diretta o indiretta, al boicottaggio imposto da alcuni paesi
- Pagamenti o richieste di pagamento tramite terzi sconosciuti
- Operazioni insolite in cui i termini di pagamento o il metodo di pagamento sono anormali

Si prega di fare riferimento a Enersys Export Compliance Policy, le nostre linee guida relative alle attività che coinvolgono paesi speciali e Antiboycott Policy per ulteriori informazioni, che sono disponibili presso il Dipartimento Legale o sulla pagina Politiche del Dipartimento Legale su SharePoint.

---

## Il nostro impegno per la comunità

### Sostenibilità ambientale

La sostenibilità in Enersys non riguarda solo i benefici e gli impatti dei nostri prodotti. Il nostro impegno comprende questioni ambientali, sociali e di governance fondamentali per la gestione delle nostre operazioni. Enersys si sforza di agire come un cittadino aziendale responsabile e un leader nella protezione dell'ambiente.

Conduciamo le nostre operazioni in modo da minimizzare il nostro impatto sull'ambiente e soddisfare tutte le leggi e i requisiti ambientali applicabili. Monitoriamo la nostra conformità a queste leggi per mantenere il nostro status di cittadino aziendale responsabile in tutte le comunità in cui operiamo. Promuoviamo pratiche sostenibili, tra cui la conservazione dell'energia e delle risorse naturali, la riduzione dei rifiuti e il riciclaggio dei materiali.

---

### LA SOSTENIBILITÀ IN ENERSYS...

Il nostro impegno per la sostenibilità è fondamentale per la gestione delle nostre attività. Ridurre al minimo il nostro impatto ambientale è una priorità. La sostenibilità è il nostro impegno nei confronti dei nostri dipendenti, dei nostri clienti e delle comunità in cui operiamo.

E' possibile avere maggiori informazioni sul nostro impegno per la sostenibilità sul nostro sito web.

---

### Diritti umani e lavoro equo

Continua ad essere una priorità per Enersys garantire che tutte le forme di schiavitù moderna, tra cui il lavoro forzato e obbligatorio e il traffico di esseri umani, siano escluse dal nostro business e dalla nostra catena di fornitura. Enersys è consapevole che le nostre pratiche commerciali influenzano la vita delle persone, e il nostro obiettivo è quello di attuare pratiche di lavoro eque che rispettano il lavoro e i diritti umani.

I nostri sforzi per gestire il nostro posto di lavoro e la forza lavoro in un modo aperto, rispettoso e dignitoso che si allinea ai principi guida delle Nazioni Unite su come fare business e sui diritti umani, mira a includere tutti i diritti delineati nella Dichiarazione universale dei diritti umani nella misura in cui tali diritti si applicano alle operazioni commerciali e mira a rispettare i diritti del lavoro sanciti dalle convenzioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL).

---

### SIAMO UN'AZIENDA GLOBALE CON UN IMPATTO GLOBALE

- Proibiamo l'uso del lavoro minorile, del lavoro forzato, della servitù involontaria o del lavoro forzato

- Non tollereremo un trattamento inaccettabile dei lavoratori
- Ci impegniamo a rispettare tutte le leggi applicabili che stabiliscono un salario minimo per l'occupazione
- Puntiamo a promuovere un luogo di lavoro sicuro e sano per prevenire incidenti e lesioni

Per ulteriori informazioni, fare riferimento alla nostra Responsabilità [Sociale d'Impresa & Diritti Umani](#), [Diritti del Lavoro della Forza Lavoro](#) e [Politiche contro la Schiavitù & Traffico di Esseri Umani](#)

---

### Contributi politici etici e lobby

Siamo tutti incoraggiati a interessarci attivamente a promuovere i principi del buon governo nelle comunità in cui viviamo e facciamo affari. Tuttavia, è importante tenere separato il vostro ruolo a Enersys dalle vostre attività politiche personali.

I contributi politici dei fondi della Società fatti direttamente o indirettamente a candidati per cariche politiche o altre organizzazioni politiche sono nella maggior parte dei casi considerati illegali. Laddove legittimi, i contributi politici per conto della Società possono essere effettuati solo se specificamente approvati in anticipo dal Consiglio Generale. Inoltre, nessuno può utilizzare proprietà o strutture della Società per attività politiche senza approvazione.

---

### MANTENERE LA POLITICA IN CASA

- Non sollecitare contributi per cause politiche o candidati da colleghi dipendenti durante il tempo di lavoro o in altro modo sulla proprietà della Società
  - Non fare dichiarazioni pubbliche, compresi quelle su siti di social media personali, su questioni politiche che potrebbero far pensare che si sta parlando a nome di Enersys
  - Nessun contributo o uso di fondi, proprietà o servizi aziendali può essere effettuato a sostegno di un candidato politico per un ufficio elettivo o di un funzionario di partito politico, senza la pre-approvazione da parte del Consiglio Generale
- 

Enersys rispetta tutte le leggi di lobbying, che si riferiscono alla comunicazione con i legislatori nel tentativo di plasmare le politiche pubbliche. Il lobbismo è altamente regolamentato.

Nella maggior parte dei casi ci sono leggi che impongono ai lobbisti, e in alcuni casi alla Società, di registrare e archiviare determinate relazioni. Inoltre, alcune spese per l'attività di lobbying non sono deducibili come spese aziendali secondo U.S. legge fiscale. L'attività di lobbying generalmente comprende i tentativi di influenzare l'approvazione o la sconfitta della legislazione proposta.

---

## GARANTIRE LA CONFORMITÀ DELLE LOBBY

- Non è consentito impegnarsi in attività di lobbying per conto della Società senza la previa approvazione del Consiglio Generale
- Non è consentito trattenere un consulente esterno per fornire attività o servizi di lobbying a sostegno del lobbismo, senza previa approvazione del Consiglio Generale
- Non si dovrebbe mai tentare di indurre modifiche a leggi e regolamenti o influenzare qualsiasi legislatore o pubblico ufficiale a intraprendere azioni illegali per conto della Società

---

Se non sei sicuro che qualsiasi attività sia considerata attività di lobbying, devi contattare il Consiglio Generale.

## Le nostre informazioni di contatto

### Procedure di notifica e di conformità

Ognuno ha la responsabilità di porre domande, chiedere indicazioni, segnalare sospette violazioni ed esprimere preoccupazioni in merito al rispetto di questo Codice. Chiunque sia a conoscenza o ritenga che un'altra persona abbia intrapreso o stia adottando una condotta relativa alla Società che violi la legge applicabile, la politica aziendale o il presente Codice deve riferire tali informazioni al Comitato di Sorveglianza per l'Etica Aziendale, alla Hotline per l'Etica e la Conformità, o al tuo manager o a qualsiasi membro delle Risorse Umane o dell'Ufficio Legale.

È possibile segnalare tale comportamento apertamente o in forma anonima senza timore di ritorsioni. La Società non disciplinerà, discriminerà o si vendicherà contro nessuno per aver segnalato tale comportamento. Qualsiasi responsabile di dipendenti, consulenti, agenti o altre terze parti che riceve una segnalazione di violazione del presente Codice deve segnalare immediatamente tali informazioni.

---

### **CONTATTACI!**

- Comitato di Sorveglianza Aziendale ed Etica per posta o e-mail all'indirizzo:

Comitato di supervisione sull'etica aziendale  
2366 Bernville Rd., Reading, PA 19605 Stati Uniti d'America  
Telefono: +1 610-208-1747  
E-mail: <https://iremail.enersys.com/?id=EC>

- Hotline etica e conformità a:
  - [ethicshotline.enersys.com](http://ethicshotline.enersys.com)
    - Numeri di telefono specifici per paese, nonché un modulo web traducibile possono essere trovati su [ethicshotline.enersys.com](http://ethicshotline.enersys.com). Un interprete per oltre 300 lingue può anche essere richiesto per telefono.  
Telefono: +1 (800) 461-9330

---

Quando riceviamo informazioni su una presunta violazione del presente Codice, lavoriamo diligentemente per scoprire i fatti e determineremo, in consultazione con il Consiglio Generale, se sia necessario condurre un'inchiesta informale o un'indagine formale e in caso affermativo, determinare chi dovrebbe avviare tale indagine e riferire i risultati di tale indagine, insieme a una raccomandazione sulla disposizione della questione. Qualsiasi indagine deve essere condotta in conformità con la Guida alle politiche Enersys per la condotta aziendale e le indagini etiche sul posto di lavoro. Il Consiglio Generale

determina se si è verificata una violazione del presente Codice. L'audit interno riferisce al comitato di verifica in merito ai risultati di qualsiasi indagine o indagine e alle disposizioni in materia.

Sarete tenuti a collaborare pienamente con qualsiasi indagine da parte della Società in merito a una presunta violazione del presente Codice. La mancata collaborazione a tali indagini può comportare un'azione disciplinare, fino alla loro cessazione.

Qualora il Comitato di Sorveglianza per l'Etica Aziendale, l'Internal Audit, il Dipartimento Risorse Umane, il Dipartimento Legale o altre parti interessate ricevano informazioni su una presunta violazione del presente Codice da parte di un Executive Officer (diverso dall'Amministratore Delegato) o un membro del Consiglio, deve, se del caso, (a) informare il Consiglio Generale che informa il Comitato di revisione, che deve poi informare la Commissione della presunta violazione, (b) determinare, in consultazione con il Consiglio Generale, se è necessario condurre un'indagine informale o un'indagine formale e, in caso affermativo, determinare chi dovrebbe avviare tale indagine o indagine e (c) riferire i risultati di tale indagine o indagine, insieme a una raccomandazione sulla disposizione della questione, al comitato di verifica, che ne informa la commissione. Il Comitato di verifica accerta se si è verificata una violazione del presente Codice e, in caso affermativo, determina le misure disciplinari da adottare nei confronti di tale dirigente o direttore.

Se il Comitato di sorveglianza sull'etica aziendale, l'audit interno, il Dipartimento delle risorse umane, il Dipartimento giuridico o altre parti interessate ricevono informazioni in merito a una presunta violazione del suo Codice da parte del Direttore esecutivo, l'Internal Audit (a) informa il Comitato di audit, che informa la commissione della presunta violazione; (b) determina, in consultazione con altri, come indicato dalla commissione di controllo, se sia necessario condurre un'inchiesta informale o un'indagine formale e in caso affermativo, determinare chi deve avviare l'indagine; (c) riferire i risultati di tale indagine alla commissione di controllo, che ne informa la commissione. Il Comitato di verifica stabilisce se si è verificata una violazione del presente Codice e, in caso affermativo, determina le misure disciplinari da adottare nei confronti del Direttore Generale.

Laddove la legge locale richieda procedure specifiche relative al presente Codice, tali procedure saranno descritte nell'Allegato A del presente Codice.

---

#### CONSEGUENZE...

Il mancato rispetto delle norme di cui al presente Codice comporterà, fatte salve le leggi e gli accordi applicabili, azioni disciplinari, tra cui, a titolo esemplificativo, ammonimenti, libertà vigilata o sospensione senza retribuzione, retrocessioni, riduzioni di stipendio, dimissione e restituzione.

Alcune violazioni del presente Codice possono richiedere alla Società di sottoporre la questione alle autorità governative o regolamentari competenti per indagini o azioni penali.

Inoltre, qualsiasi manager che dirige o approva qualsiasi comportamento in violazione del presente Codice, o che ha conoscenza di tale comportamento e non lo segnala immediatamente, sarà anche soggetto ad azioni disciplinari, fino alla risoluzione compresa, in base alla legge e agli accordi applicabili.

---

### **Conclusione**

- Ricordare di utilizzare questo Codice come una roadmap per aiutare a prendere decisioni etiche e intelligenti.
- Enersys ha una varietà di risorse disponibili per aiutarti.
- Se non si è sicuri di come gestire una situazione o semplicemente si ha bisogno di ulteriori informazioni sulle politiche aziendali, il nostro Codice è qui come guida.
- È possibile porre domande, chiedere indicazioni o segnalare preoccupazioni in modo confidenziale o anonimo in qualsiasi momento.

### Deroghe

In generale, le politiche contenute nel presente Codice devono essere rigorosamente rispettate e non possono essere consentite eccezioni, in alcuni rari casi possono essere possibili eccezioni. Qualsiasi dipendente, funzionario, consulente, agente o altra terza parte che agisce per conto di Enersys (diversi dai funzionari esecutivi) che ritiene che un'eccezione a una qualsiasi di queste politiche sia appropriata nel loro caso dovrebbe prima contattare il proprio manager. Se il direttore accetta che un'eccezione è appropriata, deve essere ottenuta l'approvazione del Consiglio Generale. Il Consiglio Generale è responsabile del mantenimento di una registrazione completa di tutte le richieste di eccezioni a qualsiasi di queste politiche e la disposizione di tali richieste.

Qualsiasi dirigente o amministratore che richieda un'eccezione a una qualsiasi di queste politiche contatta il Presidente del Comitato per le nomine e il governo societario del Consiglio. Ogni rinuncia al presente Codice per gli Amministratori Esecutivi o per gli Amministratori o qualsiasi modifica al presente Codice che si applichi ai Dirigenti o agli Amministratori potrà essere effettuata solo dal Consiglio di Amministrazione e sarà tempestivamente comunicata come previsto dalla legge o dal regolamento di Borsa.

### Distribuzione e modifica

- Il Codice è distribuito annualmente e accompagnato da una formazione.
- La Società si riserva il diritto di modificare, o risolvere il presente Codice in qualsiasi momento per qualsiasi motivo.
- La versione più aggiornata di questo Codice è disponibile sul sito web della Società all'indirizzo [www.enersys.com](http://www.enersys.com).

- Eventuali modifiche, modifiche o terminazioni del presente Codice saranno tempestivamente e pubblicamente divulgate.
- Il General Counsel o il suo designato hanno l'autorità di modificare il presente Codice senza l'approvazione del Comitato di Revisione o del Consiglio, a condizione che tale modifica non modifichi l'intento del presente Codice.
- Il presente documento non è un contratto di lavoro tra la Società e i suoi amministratori, funzionari, dipendenti, consulenti, agenti o altri terzi e non modifica l'attuale rapporto di lavoro della Società o altri rapporti con qualsiasi persona.

## **Allegato A - Procedure locali**

### PROCEDURE SPECIALI APPLICABILI SOLO IN FRANCIA

Scopo. La Società sta attuando questa procedura speciale in Francia in relazione all'attuazione del piano di whistleblowing della Società ("Hotline").

La Società sta implementando la Hotline per raccogliere e gestire gli avvisi in relazione ai propri requisiti legali, ma anche per garantire la conformità al presente Codice.

Soggetto responsabile. Enersys SARL è il soggetto responsabile della gestione della Hotline in Francia. Un fornitore terzo è stato incaricato dalla Società di amministrare la Hotline quotidianamente.

Ambito di applicazione della procedura. La Hotline è aperta a chiunque (dipendente, ex dipendente, candidato al lavoro, azionista, partner, titolare del diritto di voto, membro del consiglio di amministrazione, direzione o di sorveglianza, collaboratore esterno o occasionale, parte contraente, subappaltatore o personale dell'organizzazione amministrativa), che desidera segnalare qualsiasi informazione relativa a un reato, un reato, una minaccia o un danno all'interesse generale, una violazione o un tentativo di nascondere una violazione di un impegno internazionale debitamente ratificato o approvato dalla Francia, di un atto unilaterale di un'organizzazione internazionale assunto sulla base di tale impegno, del diritto dell'Unione europea o di una legge o di un regolamento. La Hotline non accetterà segnalazioni che rivelino fatti, informazioni e documenti, qualunque sia la loro forma o il loro supporto, la cui rivelazione o divulgazione è vietata dalle disposizioni relative al segreto della difesa nazionale, al segreto medico, al segreto delle deliberazioni giudiziarie, il segreto delle indagini giudiziarie o delle indagini, o il segreto professionale legale di un consulente esterno.

Trattamento dell'identità del chiamante. La Società non incoraggerà le persone a effettuare chiamate anonime. Il chiamante dovrebbe identificarsi, ma la Compagnia manterrà confidenziale l'identità del chiamante.

A titolo di deroga, una chiamata anonima può essere trattata a condizione che sia accertata la gravità dei fatti segnalati e che i fatti siano sufficientemente precisi.

La Società si servirà di ogni precauzione nel trattare l'indagine di una relazione anonima e condurre un'indagine preliminare da parte del primo destinatario, dell'opportunità della sua diffusione prima di diffondere la relazione ad altri.

La procedura della Società presuppone che tutti i chiamanti si identifichino.

Tipi di dati personali che possono essere documentati. La Società (o il suo fornitore di servizi) documenterà solo i seguenti dettagli relativi alla chiamata:

- identità, lavoro e recapiti del chiamante;
- l'identità, lavoro e recapiti della persona (s) di cui alla chiamata;
- l'identità, il lavoro e i dati di contatto delle persone coinvolte nella ricezione o nell'indagine del rapporto;
- le accuse riportate;
- prove raccolte nel corso delle indagini sul rapporto;
- sintesi delle indagini; e
- esito dell'indagine.

La Società/fornitore di servizi raccoglierà solo i fatti relativi all'oggetto nell'ambito della Hotline sopra definita. Le informazioni comunicate nell'ambito di un sistema di allerta devono rimanere effettive e avere un collegamento diretto con l'oggetto della segnalazione. La relazione finale relativa all'invito sarà basata solo su informazioni formulate obiettivamente direttamente correlate all'oggetto dell'invito e strettamente necessarie alla sua indagine. Il linguaggio utilizzato per descrivere le dichiarazioni di terzi chiarirà che si tratta di accuse.

Diffusione dei dati personali. I soggetti incaricati all'interno della Società con la ricezione o l'indagine delle chiamate Hotline avranno accesso solo a quanti dati personali sopra descritti necessari per poter adempiere alla loro funzione. Questi dati saranno comunicati al di fuori della Società a persone incaricate della gestione della Hotline in altre divisioni o unità della Società, se necessario, per indagare la chiamata o le sue conseguenze per l'intera Società. Il nostro fornitore terzo, che è incaricato di ricevere o gestire le chiamate Hotline, avrà accesso solo ai dati personali sopra descritti, che consentono loro di svolgere il loro ruolo specifico. Il nostro contratto con il fornitore di servizi di terze parti impedisce al fornitore di utilizzare questi dati per qualsiasi altro scopo e garantisce la riservatezza delle informazioni. La Società limita il numero di persone coinvolte nella ricezione e nell'indagine delle chiamate Hotline, fornisce una formazione specializzata a tali persone e sottopone tali persone a un rigoroso obbligo di riservatezza definito contrattualmente.

Trasferimento di dati personali al di fuori dell'Unione europea. Tutte le comunicazioni di dati personali sopra descritte a soggetti al di fuori dell'UE saranno o:

- a) in conformità di una decisione di adeguatezza; o
- b) definite da norme aziendali interne, clausole standard di protezione dei dati, un codice di condotta o un meccanismo di certificazione approvato dalla Commissione nazionale dell'informatica e delle libertà ("CNIL");
- (c) formulate da clausole contrattuali ad hoc precedentemente autorizzate dalla CNIL; o
- (d) soddisfare una delle esenzioni di cui all'articolo 49 del Regolamento generale sulla protezione dei dati ("GDPR").

Registra i periodi di conservazione per i dettagli personali. Tutti i dettagli al di fuori dell'ambito del programma Hotline verranno distrutti o archiviati immediatamente dopo essere stati resi anonimi. Dopo che la relazione Hotline è stata esaminata, i dettagli della relazione saranno distrutti entro due (2) mesi dalla conclusione dell'indagine, a condizione che l'indagine non sia seguita da un'azione disciplinare o giudiziaria. Quando viene imposta la disciplina o l'azione giudiziaria intrapresa contro la persona indicata nella chiamata, o contro un chiamante che ha abusato del programma hotline, quindi i dettagli della relazione saranno conservati fino a quando il procedimento è concluso.

Misura di sicurezza. La persona responsabile della segnalazione Hotline prenderà tutte le precauzioni utili per preservare la sicurezza dei dati relativi alla loro ricezione, comunicazione o conservazione. L'identità di

un chiamante sarà trattata in modo confidenziale in modo da impedire al chiamante di sperimentare ritorsioni per la sua azione.

Avviso ai potenziali chiamanti. Una copia di questa procedura sarà fornita ai potenziali utenti della Hotline in modo che gli utenti abbiano informazioni chiare e complete sul suo utilizzo. La Società rispetterà le informazioni collettive e individuali richieste dal Codice del Lavoro, all'articolo 32 della Legge del 6 gennaio 1978, come modificato.

L'uso della Hotline da parte di un dipendente, consulente, agente o altra terza parte è facoltativo. Non ci saranno conseguenze negative per qualsiasi dipendente che non utilizza la Hotline. Alle chiamate alla Hotline risponderà il fornitore di servizi terzo della Società, che fornirà una relazione di sintesi al responsabile della revisione interna in Europa. La persona identificata in una chiamata avrà il diritto di accedere e correggere le informazioni. I chiamanti che abusano della Hotline possono essere soggetti a sanzioni disciplinari, inclusi eventuali procedimenti giudiziari (ad esempio, una multa fino a EUR. 60.000); tuttavia, i chiamanti che utilizzano la Hotline in buona fede, anche se i fatti riportati sono successivamente ritenuti errati o inconcludenti, non saranno oggetto di provvedimenti disciplinari. Le informazioni sintetiche relative alle chiamate (numero di chiamate, aree di interesse, status delle chiamate) saranno trasferite al di fuori dell'Unione europea.

Avviso a quelli chiamati in Hotline Chiamate. Una persona nominata in una chiamata Hotline sarà informata entro un (1) mese dalla chiamata da parte della persona responsabile del programma Hotline. Se sono necessarie misure di conservazione, ad esempio per impedire la distruzione delle prove, la persona indicata nell'invito può essere informata solo dopo l'adozione di tali misure. La persona indicata nella chiamata Hotline riceverà le seguenti informazioni: il nome dell'entità responsabile del programma Hotline, le accuse contro di lui, le persone che potrebbero essere informate della chiamata, nonché come esercitare i suoi diritti di accesso e di rettifica delle informazioni.

Rispetto dei diritti di accesso e correzione. In conformità con gli articoli 39 e 40 della legge del 6 gennaio 1978, come modificato, Enersys SARL garantisce a chiunque nominato in una chiamata Hotline il diritto di accedere ai dati personali che lo riguardano, e, se sono errati, incompleti, equivoci, o scaduti, per correggere o cancellare tali dati personali e anche per richiedere la cancellazione dei dati personali. La persona indicata in una chiamata Hotline non riceverà l'identità della persona che ha effettuato la segnalazione.



La versione più aggiornata è disponibile sul nostro sito web:

[enersys.com/code](https://www.enersys.com/code)

2366 Bernville Road, Reading, PA 19605, United States

© 2026 EnerSys. Tutti i diritti riservati.

I marchi e i loghi sono di proprietà di EnerSys e delle sue affiliate, ad eccezione dei marchi e dei loghi di associazioni di categoria, agenzie e altre organizzazioni presentati, che sono di proprietà dei rispettivi titolari.