

Código de Conduta e Ética nos Negócios

PROMOVENDO O FUTURO EM
TODA PARTE PARA TODOS

Este Código de Conduta e Ética nos Negócios foi traduzido da versão original em inglês. Se houver um conflito ou inconsistência entre esta versão traduzida e a versão original em inglês, as provisões da versão em inglês prevalecerão e prevalecerão.

EnerSys[®]

Power/Full Solutions

2026

Índice **Página**

1. Uma mensagem do nosso CEO	01
2. Nossos Valores Fundamentais	02
3. Introdução ao Nosso Código	04
4. Nosso Compromisso com os Funcionários	06
Segurança no Trabalho	
Diversidade, Equidade e Inclusão	
Privacidade e Proteção de Dados	
Local de Trabalho Livre de Assédio	
5. Nosso Compromisso com os Acionistas	09
Uso Adequado dos Ativos	
Conflitos de Interesse	
Presentes, Transações Sensíveis e Pagamentos Proibidos	
Livros e Registros Precisos	
Relatórios Públicos e Comunicados Públicos	
6. Nosso Compromisso com os Clientes e Produtos	15
Conduta Honesta e Negociação Justa	
Antitruste e Concorrência Leal	
Relacionamento com Fornecedores	
Qualidade, Segurança e Melhoria Contínua	
7. Nosso Compromisso de Cumprir a Lei	18
Antissuborno e Anticorrupção	
Troca de Informação Privilegiada	
Leis Comerciais Internacionais	
8. Nosso Compromisso com a Comunidade	23
Sustentabilidade Ambiental	
Direitos Humanos e Trabalho Justo	
Contribuições Políticas Éticas e Lobby	
9. Nossas Informações de Contato	26
Relatórios e Procedimentos de Conformidade	
10. Conclusão	28
Renúncias	
Distribuição e Emenda	
<u>Anexo A</u> - Procedimentos Locais	29
PROCEDIMENTOS ESPECIAIS APLICÁVEIS APENAS NA FRANÇA	

Uma mensagem do nosso CEO

Tenho o prazer de compartilhar a versão mais recente do Código de Conduta e Ética Empresarial da EnerSys. O Código de Conduta e Ética Empresarial serve como um guia para conduzir negócios com a mais alta integridade, os mais altos padrões éticos e em conformidade com todas as leis. Nossos valores refletem a cultura da EnerSys e ajudam a orientar cada um de nós em nossas ações diárias com nossos clientes, fornecedores e parceiros de negócios. Cada um de nós é responsável por seguir os princípios aqui descritos e agir com ética.

Este Código se aplica globalmente a todos os funcionários, executivos e diretores da EnerSys, bem como a todos os nossos fornecedores, consultores e agentes, ou quaisquer outros terceiros que atuem em nosso nome. Quando agimos com ética, respeito e integridade, conquistamos confiança e preservamos a reputação que construímos. Simplesmente não podemos, e não aceitaremos, comportamento antiético, inadequado ou ilegal.

Lembre-se sempre: se tiver alguma dúvida ou preocupação sobre qual é a conduta adequada para você ou qualquer outra pessoa, você pode sempre falar com seu supervisor, com o Departamento de Recursos Humanos da EnerSys ou com o Departamento Jurídico da EnerSys. Você também pode denunciar violações por meio de um formulário online, ligando para 1-800-461-9330 ou enviando um e-mail para a Linha Direta de Ética e Conformidade da EnerSys, onde você pode optar por permanecer anônimo.

Nosso caráter se reflete em nossos valores fundamentais e isso exige um compromisso inabalável com os mais altos padrões éticos. Juntos, devemos ser responsáveis por fazer a coisa certa em todos os lugares, para todos.

Shawn O'Connell

Presidente e Diretor Executivo

Nossos Valores Fundamentais

Na EnerSys, baseamos os nossos negócios em sete valores fundamentais. Nossos Valores Fundamentais são:

Segurança & Nosso Ambiente

Reconhecemos a importância da vida humana e a importância de sermos líderes na proteção do meio ambiente. Tudo o que fazemos deve sempre ser feito com foco claro em garantir que as nossas ações melhorem a segurança e a qualidade de vida dos nossos clientes, funcionários, fornecedores, acionistas e comunidades. Nunca abriremos mão desse valor para garantir que faremos tudo o que pudermos para melhorar o mundo em que todos vivemos. Nossos líderes garantem o bem-estar dos nossos funcionários, tanto física quanto mentalmente, ao modelar e cultivar consistentemente uma abordagem de segurança em primeiro lugar e nunca comprometendo a segurança. Os líderes estão entusiasmados em apoiar totalmente a sustentabilidade e a responsabilidade social de nossa empresa.

Engajamento

Temos o orgulho de ser EnerSys. Os membros da equipe da EnerSys trazem a sua energia positiva ao influenciar os outros com entusiasmo, inspiração, comprometimento e orgulho. O nosso ambiente impulsiona o engajamento e recompensa aqueles dotados de proatividade e empreendedorismo, que, por sua vez, realizam grandes feitos. Essa energia cria experiências excepcionais para os nossos clientes, funcionários, fornecedores, acionistas e as comunidades em que vivemos. Nossos líderes capacitam os nossos funcionários dando significado, propósito e visão ao seu trabalho e fornecem *feedback* para ajudá-los a desenvolver as suas habilidades. Os líderes reconhecem e valorizam todos os funcionários pelas suas contribuições para a organização.

Melhoria Contínua

Temos uma sede insaciável de melhorar em tudo o que fazemos. Nossa busca pela perfeição é sustentada pelo aprimoramento contínuo do nosso conhecimento e pelo uso das ferramentas e técnicas do EnerSys Operating System (EOS). Esses princípios definem quem somos e impulsionam o nosso sucesso no futuro. Os nossos líderes são agentes de mudança, comprometidos com o crescimento e desafio do *status quo*. Os líderes veem oportunidades de melhoria e ensinam, treinam e orientam as suas equipes na cultura EOS.

Experiência do Cliente

Nosso foco incessante em inovação e adaptabilidade garante que os nossos clientes recebam um valor excepcional das nossas soluções. Essas soluções vão além das expectativas dos nossos clientes, revelando maneiras novas e exclusivas de reduzir o custo total da propriedade. Os nossos líderes constroem uma cultura de qualidade que encanta o cliente e garante uma experiência consistente. Os líderes têm o conhecimento dos recursos disponíveis, entendem o mercado (cliente e concorrente) e conhecem o nosso setor.

Trabalho em Equipe

Os maiores sucessos são sempre alcançados quando equipes de indivíduos trabalham juntas. Comunicar com sinceridade, ouvir de maneira ativa, ouvir com objetividade e saber valorizar as mais diversas opiniões são as bases que todos usamos para demonstrar respeito uns pelos outros. Auxiliar e apoiar outros membros da equipe para resolver problemas e atingir as metas relacionadas à organização e à equipe é fundamental para o nosso sucesso coletivo. Os nossos líderes lideram pelo exemplo e promovem uma cultura de trabalho inclusiva, promovendo um ambiente de colaboração e respeito mútuo. Os líderes respeitam e cultivam o conhecimento individual, a criatividade, as habilidades e o crescimento.

Ética

Todos os membros da nossa equipe aderem e promovem os mais altos princípios éticos por meio de um comportamento honesto, justo e transparente. Demonstramos a nossa integridade todos os dias, sendo pessoalmente responsáveis pelas nossas ações como indivíduos. O cumprimento de todas as políticas e procedimentos legais e da empresa é inegociável. Nossos líderes promovem integridade, confiança e respeito entre os membros da equipe, incentivando a honestidade e a transparência. Os líderes são justos e tratam todos os funcionários de maneira igual e consideram os pontos de vista opostos de forma justa e valorizam as contribuições equitativamente.

Responsabilização

Cumprimos os nossos compromissos, isto é parte integrante de quem somos. Assumimos todas as ações e compromissos de trabalho, implementando as decisões acordadas; reconhecendo e aprendendo com os erros sem culpar os outros; e reconhecendo o impacto do comportamento de alguém sobre os outros. Nossos líderes assumem a responsabilidade e compartilham o crédito, onde merecido. Os líderes estabelecem expectativas claras e se mantêm e os membros da equipe em comunhão de objetivos e visões comuns.

Introdução ao Nosso Código

O Código Aplica-se a Todos Nós

Este Código foi adotado e é de responsabilidade do Conselho Administrativo da EnerSys e estabelece padrões legais e éticos de conduta para todos os diretores, executivos, funcionários, consultores, agentes e terceiros agindo em nome da EnerSys. Este Código se aplica à Empresa e a todas as suas subsidiárias e outros parceiros de negócios em todo o mundo.

NÃO IMPORTA A SUA FUNÇÃO NA ENERSYS, O CÓDIGO SE APLICA A VOCÊ.

- Todos os funcionários, incluindo os funcionários de tempo integral, parcial ou funcionários temporários
- Toda a administração, incluindo a alta cúpula, executivos e diretores
- Todos os agentes, representantes, distribuidores ou parceiros de negócios
- Todos os contratados e consultores
- Todos os vendedores e fornecedores

Todas as partes interessadas da EnerSys em todos os locais, para todas as subsidiárias, em todo o mundo.

Como Aplicar o Código

Nenhum código ou política pode antecipar todas as situações ou fornecer respostas definitivas para todas as questões que possam surgir. Assim, este Código visa focar nas áreas de risco ético, fornecendo orientações para ajudar a reconhecer e lidar com as questões éticas, estabelecer mecanismos para relatar as condutas antiéticas e ajudar a promover os valores da Empresa.

FAZENDO AS ESCOLHAS CERTAS

A tomada de uma decisão ética é fundamental para o cumprimento do Código. Considere as seguintes questões:

- Isso está de acordo com nossos Valores Fundamentais?
- Isso refletirá positivamente sobre a EnerSys?
- É consistente com a lei e as nossas políticas?
- Isso agregará valor para os nossos clientes e acionistas?

- Os meus colegas e amigos concordariam com a decisão?
- Eu ficaria confortável lendo sobre essa decisão em um jornal?

Se a resposta for “NÃO” ou não se você não tiver certeza sobre qualquer uma dessas perguntas, procure orientação ou reconsidere. Espera-se que você use o Código como um recurso valioso para fazer um bom julgamento e ter bom senso ao procurar cumprir todas as políticas, leis, regras e regulamentos aplicáveis.

Violações do Código

Levamos as violações do Código a sério. Você pode esperar que a EnerSys faça uma avaliação minuciosa e atue com base nos relatórios de má conduta. O descumprimento deste Código é motivo para medidas disciplinares, incluindo rescisão do contrato de trabalho. Se a lei for violada, os envolvidos também podem enfrentar multas civis ou criminais ou outras penalidades.

Apresentação de Preocupações & Perguntas

Se você tiver alguma dúvida sobre este Código ou a sua aplicação em qualquer situação, entre em contato com o Conselho Geral da EnerSys. Qualquer pessoa que saiba ou acredite que alguém se envolveu ou está se envolvendo em conduta relacionada à Empresa que viole a lei vigente, a política da empresa ou este Código deve relatar o assunto imediatamente. Você pode encontrar informações adicionais sobre reportagem nas Nossas Informações de Contato.

Convercent – ethicshotline.enersys.com / +1 (800) 461-9330

Números de telefone específicos para cada país, bem como um formulário de inscrição na web traduzível estão disponíveis. Um intérprete para mais de 300 idiomas também pode ser solicitado por telefone. Você pode fazer a denúncia anonimamente, se quiser. Todos os relatórios e investigações serão tratados com a total confidencialidade.

Compromisso com a não retaliação

Estamos comprometidos em promover um ambiente aberto onde perguntas e preocupações possam ser expressas sem medo de retaliações. É por isso que nunca permitiremos qualquer tipo de retaliação contra você por relatar algo de boa fé e por cooperar com uma investigação. Qualquer pessoa que retaliar contra um indivíduo que levantou uma preocupação ou participou de uma investigação de boa-fé estará sujeita a ação disciplinar, incluindo demissão.

Nosso Compromisso com os Funcionários

Segurança no Trabalho

A EnerSys está empenhada em garantir a segurança de todos os funcionários, atendendo ou superando os requisitos aplicáveis de segurança e saúde em toda a Empresa. Garantimos os recursos necessários para prevenir lesões e doenças por meio dos esforços cooperativos de todos os funcionários. Esses esforços incluem revisões regulares de avaliações de risco de saúde e segurança no local de trabalho, implementação de métodos e procedimentos aprimorados, aplicação de salvaguardas para processos e equipamentos e fornecimento de informações e treinamento para todos os funcionários de forma a ajudá-los a realizar os seus trabalhos com segurança. Um local de trabalho seguro significa garantir que realizamos as nossas atividades de maneira segura e isso inclui nunca consumir álcool ou drogas, que possam interferir no trabalho ou colocar outras pessoas em risco.

AGIMOS COM RESPONSABILIDADE QUANDO...

- Usamos equipamento de proteção individual e seguimos todas as regras de segurança
 - Estamos cientes e corrigimos toda e qualquer prática insegura ou condições perigosas, que possam interferir na nossa segurança ou na segurança de outras pessoas
 - Nunca trabalhamos sob a influência de álcool ou drogas ilícitas
 - Nunca nos envolvemos em comportamentos que possam criar um ambiente de trabalho inseguro
 - Denunciamos imediatamente qualquer violência ou ameaças de violência
 - Relatamos qualquer lesão no local de trabalho, ocorrência de perigo ou situação que possa ser uma violação das nossas políticas
-

Diversidade, Equidade e Inclusão

A EnerSys está empenhada em promover a igualdade de oportunidades e justiça no emprego. Todo funcionário merece um ambiente de trabalho inclusivo e diversificado, onde as pessoas sejam valorizadas como indivíduos. A EnerSys busca contratar e promover pessoas qualificadas com base no mérito, seguindo critérios objetivos que evitem a discriminação. Acreditamos que o nosso sucesso depende da promoção de uma cultura em que cada funcionário é tratado com respeito e dignidade e todos os funcionários têm a oportunidade de contribuir significativamente para o nosso sucesso a longo prazo.

Visão DEI da EnerSys

Estamos comprometidos em fortalecer uma organização onde a Diversidade, Equidade e Inclusão estão incorporadas na nossa estratégia de negócios e onde:

- Pessoas talentosas de todas as origens são bem-vindas e as diferenças são aceitas.
- Todos têm oportunidades iguais para progredir e se desenvolver.
- Nosso ambiente de trabalho apoia as pessoas que se dedicam ao trabalho e têm o melhor desempenho.

Privacidade e Proteção de Dados

É necessário coletar certas informações pessoais dos nossos funcionários e outras partes para realizar os negócios. Temos o compromisso de proteger essas informações pessoais e garantir o cumprimento das leis de privacidade de dados vigentes, incluindo as regras relacionadas à coleta, processamento, uso, transferência e divulgação de informações pessoais.

DEVERÍAMOS APLICAR AS PROTEÇÕES DIARIAMENTE...

- Acessando e processando apenas as informações pessoais quando é legal fazê-lo
- Coletando informações pessoais apenas para fins específicos
- Reunindo a quantidade mínima de informações pessoais necessárias para cumprir os propósitos para os quais as informações pessoais foram coletadas
- Garantindo que as informações pessoais sejam precisas, atualizadas e mantidas não mais do que o necessário
- Quando exigido pela lei aplicável, honrar as solicitações de indivíduos para que informações pessoais processadas sobre eles sejam acessadas ou lhes sejam fornecidas, corrigidas (quando imprecisas) ou excluídas
- Ser transparente sobre como as informações pessoais são usadas
- Garantir que os nossos parceiros de negócios tratem as informações pessoais da mesma maneira
- Realizando o treinamento disponível e necessário a respeito da proteção cibernética e dos dados
- Seguindo cuidadosamente os procedimentos de segurança cibernética da EnerSys e outras medidas de segurança para proteger as nossas redes e sistemas e para proteger as informações pessoais contra o processamento não autorizado e a sua perda, destruição ou dano acidental

Faça perguntas e fale. Se você não tiver certeza de como lidar adequadamente com as informações pessoais ou sobre como uma determinada lei ou requisito se aplica a você, peça orientação por meio do e-mail privacy@enersys.com

Local de Trabalho Livre de Assédio

A EnerSys está empenhada em garantir um ambiente de trabalho livre de assédio e garantir que todos os funcionários sejam tratados e tratem os outros com dignidade e respeito. O assédio pode incluir qualquer comportamento indesejado (verbal, visual ou físico) que crie um ambiente de trabalho intimidador, ofensivo, degradante, humilhante, abusivo ou hostil. Um único incidente pode, em certos casos, representar assédio. Além disso, qualquer assédio que afete ou influencie salários, horas ou condições de trabalho é especificamente proibido. O assédio e a discriminação ilegais incluem o assédio ou a discriminação baseada ou relacionada a certas características que são protegidas pela lei vigente - estas podem incluir raça, cor, religião, credo, sexo, orientação sexual, idade, deficiência, origem nacional ou ascendência, assim como cidadania, estado civil e veteranos, ou qualquer outro estatuto protegido pela lei vigente. O assédio sexual inclui o assédio de natureza sexual de uma pessoa do mesmo sexo ou do sexo oposto ao assediador.

Os funcionários devem consultar a Política de Não Discriminação e Assédio da EnerSys para obter mais informações.

Nosso Compromisso com os Acionistas

Uso Adequado dos Ativos

Devemos procurar proteger os bens da Empresa e assegurar a sua utilização eficiente. Roubo, descuido e desperdício têm impacto direto no desempenho financeiro da Empresa. Devemos usar os bens e serviços da Empresa exclusivamente para fins comerciais legítimos da Empresa e não para qualquer benefício pessoal ou benefício pessoal de qualquer outra pessoa.

Você não deve usar a sua posição na Empresa de forma alguma para tirar proveito de oportunidades pessoais ou usar a propriedade ou as informações da Empresa para ganho pessoal.

DEVEMOS APLICAR O BOM JULGAMENTO E O BOM SENSO...

- Não use e-mail e sistemas de comunicação para criar, discutir ou enviar material impróprio (*por exemplo, profano, obsceno, ilegal, difamatório, falso, ofensivo, depreciativo, promovendo violência ou ódio*)
- Trate os ativos da empresa com cuidado, evitando roubo, desperdício, dano ou uso indevido
- Gaste o dinheiro da empresa em viagens ou despesas profissionais com prudência e sabedoria
- Use todos os ativos, propriedades e recursos da Empresa apenas para o benefício da Empresa

As informações confidenciais ou proprietárias da EnerSys são vitais para garantir a nossa vantagem competitiva. Somos todos pessoalmente responsáveis por proteger não apenas as informações confidenciais e proprietárias da nossa empresa, mas também as informações confidenciais de terceiros com quem trabalhamos.

O QUE SÃO INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS?

Informações confidenciais e proprietárias geralmente são informações de caráter não público, que conhecemos ou possuímos como resultado da nossa posição na EnerSys, que podem ser úteis para concorrentes ou prejudiciais à Empresa se divulgadas.

Exemplos comuns de informações confidenciais e proprietárias incluem:

- Fusões, *joint ventures* ou parcerias
- Metas ou planos de aquisição

- Informações financeiras não públicas
- Estratégias de marketing corporativo
- Informações sobre clientes, fornecedores e preços
- Processos e sistemas de negócios
- Objetivos e estratégias de negócios
- Planos de *spin-off* ou de desinvestimento.

LEMBRE-SE - as **propriedades intelectuais** da EnerSys também são informações confidenciais e proprietárias. É um bem valioso que deve ser protegido.

A propriedade intelectual inclui todos os materiais criativos, que tornam a nossa empresa competitiva de maneira única. Os exemplos incluem, entre outros, ideias e processos de desenvolvimento de novos produtos, direitos autorais e patentes, *know-how* de *software* e fabricação, *designs* e invenções, segredos comerciais, planos de pesquisa e de desenvolvimento.

A tecnologia da informação e os sistemas de informação também são ativos importantes para a Companhia. Esperamos que você ajude a proteger esses ativos e tome precauções para evitar riscos desnecessários em termos de segurança cibernética. Certifique-se de seguir todas as políticas e processos vigentes de modo a proteger os nossos sistemas e dados de um ataque cibernético ou outro acesso não autorizado.

DEVEMOS APLICAR O BOM JULGAMENTO E O BOM SENSO...

- Siga as políticas de segurança e TI aplicáveis ao usar o hardware fornecido pela Empresa (*telefones e laptops*)
- Use senhas fortes que não possam ser facilmente adivinhadas
- Nunca compartilhe as senhas e as informações de login com mais ninguém
- Esteja alerta para golpes de *phishing* e outros meios de entrada não autorizada
- Relate imediatamente e-mails suspeitos ou atividades nos sistemas, assim como qualquer suspeita de violação de dados

Você pode encontrar cópias das políticas e dos procedimentos de segurança de TI vigentes na página SharePoint do departamento de TI. Você também pode enviar um e-mail para it_help@enersys.com para solicitar cópias, fazer perguntas ou relatar questões suspeitas.

Conflitos de Interesse

Devemos agir no melhor interesse da Empresa. Isso significa que devemos nos abster de qualquer atividade ou interesse pessoal que apresente um conflito de interesses. Um conflito de interesse ocorre quando um interesse pessoal ou familiar interfere, ou parece interferir, nos interesses da Empresa. Um conflito de interesses coloca você (pessoalmente) e a EnerSys (organizacionalmente) em risco de danos. Esse potencial dano pode incluir danos à reputação e perdas financeiras e vai contra a cultura e os valores da Empresa.

O QUE É UM CONFLITO DE INTERESSES?

Este Código não pode abranger todos os diferentes tipos de conflitos de interesse que possam surgir, mas destina-se a fornecer informações sobre os tipos de atividades que possam interferir na nossa capacidade de tomar decisões no melhor interesse da Empresa. Exemplos comuns incluem:

- Possuir ações ou ter interesse financeiro nos clientes, fornecedores, vendedores ou concorrentes
- Dar ou receber empréstimos para/dos clientes, fornecedores, fornecedores ou concorrentes
- Estar envolvido em processo de seleção se um amigo ou membro da família estiver se candidatando para se tornar um vendedor, fornecedor, agente ou outro parceiro de negócios
- Executar serviços como consultor, diretor, executivo ou funcionário, consultor ou em qualquer outra função para um concorrente da Empresa
- Usar a sua posição na Empresa para influenciar uma transação com um fornecedor ou cliente, quando o seu interesse pessoal estiver envolvido nessa transação ou conectado a tal fornecedor
- Receber benefícios pessoais indevidos como resultado do seu cargo na Empresa

É a sua responsabilidade divulgar qualquer transação ou relacionamento que possa gerar um conflito de interesse ao Conselho Geral ou, se você for um executivo ou diretor, ao Presidente do Comitê de Auditoria, que será responsável por determinar se tal transação ou relacionamento constitui um conflito de interesses e quem determinará se deve levá-lo ao conhecimento do Conselho Administrativo.

Presentes, Transações Sensíveis e Pagamentos Proibidos

O uso de fundos ou ativos da Empresa para presentes, gratificações ou outros favores a clientes, funcionários do governo ou a outros terceiros é proibido, exceto na medida em que tais presentes estejam em conformidade com as leis vigentes, em valor nominal e aprovados pelo gerente responsável. Tais presentes, gratificações e favores são proibidos e não serão aprovados quando o seu objetivo for encorajar o destinatário a exercer o seu poder discricionário de maneira imprópria ou ilegal ou, de outra forma, desempenhar as suas funções de maneira imprópria para garantir ou manter qualquer negócio para a Empresa.

Pagamentos, presentes e favores a funcionários, consultores, agentes e outros terceiros agindo em nome da EnerSys também são proibidos, exceto quando concedidos sob programas de incentivo anunciados abertamente, como concursos de vendas. Tais programas devem ser previamente aprovados pelo Conselho Geral.

DEVEMOS APLICAR O BOM JULGAMENTO E O BOM SENSO...

- Não forneça ou aceite qualquer presente ou entretenimento que possa causar constrangimento à EnerSys
- Não aceite ou permita que qualquer membro da família aceite compensação, presentes, gratificações ou outros favores de qualquer cliente, fornecedor ou outra pessoa que trabalhe ou pretenda trabalhar com a Empresa
- Devolva presentes valiosos e informe-os ao seu gerente e, se necessário, doe-os para instituições de caridade
- Forneça ou aceite entretenimento comercial apenas se o entretenimento for pouco frequente, modesto e destinado a servir a objetivos comerciais legítimos e fornecido de maneira aberta e transparente

Livros e Registros Precisos

Devemos relatar todas as transações comerciais de forma honesta, precisa e oportuna. Informações financeiras precisas são essenciais para a capacidade da empresa de cumprir as obrigações legais e regulatórias.

Todos nós devemos cooperar plenamente e responder a todas as perguntas dos contadores independentes e dos auditores internos da Empresa. Nunca devemos tomar nenhuma ação para influenciar, coagir, manipular ou enganar de forma fraudulenta qualquer contador externo ou auditor interno contratado para realizar uma auditoria dos registros ou demonstrações financeiras da Empresa.

As demonstrações financeiras consolidadas da Empresa devem estar em conformidade com os princípios contábeis geralmente aceitos nos Estados Unidos (generally accepted-accounting principles - “GAAP”) e com as políticas contábeis da Empresa. Os livros e demonstrações financeiras locais ou estatutários devem estar em conformidade com os estatutos regulatórios locais.

ADERIMOS ÀS NORMAS CONTABILÍSTICAS REGULAMENTADAS

- Nenhuma conta ou fundo não divulgado ou não registrado deve ser estabelecido, para qualquer finalidade.
- Nenhuma entrada falsa ou enganosa deve ser feita nos livros ou registros da Empresa, por qualquer motivo.
- Nenhum desembolso de fundos corporativos ou de outros bens corporativos deve ser feito sem a documentação e a autorização adequadas.

Todos os livros, registros e contas da Empresa devem ser mantidos de acordo com todos os regulamentos e padrões vigentes e refletir com precisão a verdadeira natureza das transações que eles registram.

Qualquer pessoa com dúvidas sobre assuntos questionáveis de contabilidade ou de auditoria ou reclamações sobre contabilidade, controles internos de contabilidade ou questões de auditoria que ocorram dentro da Empresa devem, de forma confidencial e anônima, se desejar, enviar tais preocupações ou reclamações por escrito à Auditoria Interna, no endereço ou nos números de telefone listados abaixo em "Procedimentos de reportagem e conformidade".

Todas essas preocupações e reclamações serão encaminhadas diretamente ao Comitê da Auditoria ou ao Diretor Sênior de Auditoria Interna, em conformidade com os requisitos dos Procedimentos da Empresa para Tratamento de Reclamações Relativas a Assuntos Contábeis e de Auditoria. O Comitê da Auditoria avaliará os méritos de quaisquer preocupações ou reclamações recebidas por ele e autorizará tais ações de acompanhamento, se houver, conforme julgar necessário ou apropriado para abordar a substância da preocupação ou reclamação.

Relatórios Públicos e Comunicados Públicos

É política da Empresa fornecer divulgações completas, justas, precisas, oportunas e compreensíveis nos relatórios e documentos enviados à Comissão de Valores Mobiliários dos EUA (U.S. Securities and Exchange Commission), bem como em outros comunicados públicos. A Companhia valoriza o relacionamento com todos os seus acionistas. Qualquer comunicado de um acionista solicitando informações relativas à Companhia deve ser encaminhada à área de Relações com Investidores para análise e comentários (investidorrelations@enersys.com).

A Empresa também valoriza o seu relacionamento com a mídia e se esforçará para garantir uma resposta imediata às perguntas da mídia sobre a Empresa e desenvolvimentos industriais ou eventos do setor. Todas as declarações à mídia ou respostas às perguntas da mídia devem ser tratadas por meio do escritório de Relações com Investidores.

Assumimos a responsabilidade de criar comunicados que atendam a essas expectativas, inclusive quando usamos as mídias sociais. Para garantir a consistência dos nossos comunicados externos e cumprir as leis e regulamentos aplicáveis, apenas alguns indivíduos estão autorizados a falar publicamente em nome da Empresa. Devemos gerenciar até mesmo o nosso uso pessoal da mídia social e evitar ações que possam prejudicar ou refletir negativamente na EnerSys.

SOMOS CUIDADOSOS NOS NOSSOS COMUNICADOS SOBRE A EMPRESA...

- Ao usar a mídia social nas suas vidas pessoais, nunca se apresente como representante da EnerSys
- Não poste em nome da EnerSys, a menos que você esteja especificamente autorizado a fazê-lo
- Atue com respeito e evite uma linguagem inapropriada, discriminatória ou ofensiva
- Nunca poste segredos comerciais ou informações confidenciais nas redes sociais

Consulte a nossa Política de Mídia Social para mais detalhes. As cópias estão disponíveis no SharePoint da Empresa e no Departamento de Recursos Humanos ou Jurídico.

Nosso Compromisso com os Clientes e Produtos

Conduta Honesta e Negociação Justa

Devemos nos esforçar para negociar de forma honesta, ética e justa com os clientes, fornecedores e outros parceiros de negócios da Empresa. As declarações relativas aos produtos e serviços da Empresa não devem ser falsas, mentirosas, enganosas ou fraudulentas. Não devemos tirar vantagem injusta de ninguém por meio de manipulação, ocultação, abuso de informações privilegiadas, deturpação de fatos relevantes ou qualquer outra prática de negociação injusta.

HONESTIDADE E NEGOCIAÇÃO JUSTA...

- Compita agressivamente, mas sempre seja justo – ganhe os negócios com base no valor, na qualidade e no serviço
- Ao coletar informações sobre clientes ou concorrentes, use fontes públicas e não recorra a fraudes ou enganos de qualquer tipo
- Cumpra as nossas promessas aos nossos clientes e entregue produtos de alta qualidade

Além disso, os nossos clientes confiam em nós para proteger as informações pessoais e confidenciais que compartilham conosco. A EnerSys tem o compromisso de proteger essas informações pessoais e garantir o cumprimento das leis de privacidade de dados vigentes, incluindo as regras relacionadas à coleta, processamento, uso, transferência e divulgação de informações pessoais e confidenciais.

Antitruste e Concorrência Leal

As leis antitruste e de concorrência são elaboradas para promover a concorrência justa e aberta, proibindo práticas comerciais desleais, restritivas ou conspiratórias. É política da Empresa cumprir integralmente todas essas leis. Para ajudar a garantir que não nos envolvamos em nenhuma atividade que viole qualquer lei antitruste ou de concorrência aplicável, a Empresa adotou uma Política Global Antitruste e de Concorrência Justa, que está disponível no Departamento Jurídico e no SharePoint da Empresa. Também temos um conjunto completo de treinamento para auxiliar em um entendimento mais profundo dessa complexa área.

Devido à complexidade dessas leis e às sérias consequências para a Empresa e para os envolvidos, se tais leis forem violadas, o Conselho Geral deve ser consultado se houver qualquer dúvida sobre se uma determinada prática ou transação está em conformidade com essas leis.

Concorremos de forma honesta e justa, de acordo com as leis de concorrência que garantem um mercado livre e justo.

Leis de concorrência – às vezes chamadas de leis antitruste – podem variar em todo o mundo, mas geralmente são elaboradas para impedir que as empresas criem acordos que impeçam ou restrinjam a livre concorrência.

CONSIDERAÇÕES PRINCIPAIS A RESPEITO DE *COMPLIANCE*...

- Nunca concorde com um concorrente para fixar preços, condições comerciais ou margens de lucratividade, divisão de clientes ou mercados, limitar a produção, fraudar licitações ou outros meios para restringir a concorrência em nossos mercados
- Nunca discuta preços, detalhes de produtos, planos de marketing ou produção ou outras informações comerciais com os concorrentes
- Nunca participe de boicotes a determinados clientes, fornecedores ou concorrentes
- Tenha cuidado com o que você discute e evite conversas que pareçam concordar em limitar a concorrência ou usar expressões que possam gerar suspeitas de comportamento anticompetitivo ou outras práticas desleais no mercado

Denuncie imediatamente qualquer prática anticompetitiva ao Departamento Jurídico!

Relacionamento com Fornecedores

O departamento de abastecimento estratégico da EnerSys desenvolve fortes relacionamentos com os principais fornecedores para obter o máximo valor em termos de qualidade, tecnologia e custo. Nossas estreitas relações de trabalho com os nossos fornecedores são cruciais para o nosso sucesso a longo prazo. Fazemos parceria com fornecedores que fornecem produtos e serviços de qualidade e que compartilham o nosso foco em fazer negócios da maneira certa.

COLABORAÇÃO RESPONSÁVEL

- Garanta que os nossos parceiros terceirizados atendam aos nossos padrões éticos
- Identifique os problemas desde o início e exija qualidade em todas as etapas
- Realize a devida diligência e realize auditorias e inspeções para garantir a conformidade

Colabore com eles em cada passo e lembre-se, o trabalho que eles fazem vai para os nossos produtos ou apoia os nossos negócios, logo devemos insistir que atendam os mais altos padrões possíveis.

Consulte nosso [Código de Conduta do Fornecedor](#) para mais detalhes.

Qualidade, Segurança e Melhoria Contínua

A EnerSys está empenhada em garantir uma experiência de valor ao cliente, compreendendo as necessidades do cliente, priorizando a segurança do cliente, garantindo o envolvimento contínuo e a responsabilidade dos nossos parceiros de negócios e fornecedores em todo o mundo. Fabricamos produtos de alta qualidade e os projetamos para atender ou exceder os padrões regulamentares e de qualidade. Também trabalhamos continuamente para garantir a saúde e a segurança dos nossos clientes, oferecendo instruções claras de uso e segurança para cada produto adquirido.

Cliente - Conduza o pensamento em processo e assegure uma mentalidade de zero defeitos:

- Certo na Primeira Vez, a Cada Vez
 - Melhore produtos e serviços que atendam ou excedam as expectativas dos clientes em todo o mundo
-

Nosso Compromisso de Cumprir a Lei

Antissuborno e Anticorrupção

A EnerSys proíbe qualquer pessoa agindo em nome da Empresa de aplicar subornos, propinas ou outras práticas ilegais ou corruptas na condução dos nossos negócios. Você nunca deve, direta ou indiretamente (ou seja, por meio de terceiros), oferecer, dar, pagar, prometer dar ou pagar (ou entrar em um acordo para fazer qualquer um dos itens anteriores) suborno a qualquer pessoa ou entidade que faça ou procure fazer negócios com a Companhia. Você também nunca deve, direta ou indiretamente, solicitar, concordar em aceitar ou aceitar suborno de qualquer pessoa ou entidade que faça ou procure fazer negócios com a Empresa.

POR EXEMPLO...

- As leis dos EUA proíbem o suborno de “funcionários do governo dos EUA”, que são: (i) representantes de qualquer departamento, agência ou órgão governamental federal, estadual ou local dos EUA, (ii) representantes de qualquer entidade ou empresa pertencente ou controlada por qualquer autoridade federal dos EUA ou departamento, agência ou órgão governamental estadual ou local, ou (iii) qualquer pessoa agindo em função oficial para ou em nome de qualquer um dos anteriores.
- A Lei de Práticas de Corrupção no Exterior dos EUA (a “FCPA” - U.S. Foreign Corrupt Practices Act) proíbe o suborno de funcionários públicos estrangeiros (não americanos) e prevê penalidades civis e criminais para empresas e indivíduos que não cumprirem esta lei.
 - “Funcionário de Governo Estrangeiro” inclui qualquer um dos seguintes: (i) um oficial ou funcionário de um governo ou departamento, agência ou instrumento governamental (incluindo alguém que ocupe um cargo legislativo, administrativo ou judicial de qualquer tipo, seja nomeado ou eleito); (ii) partido político, dirigente partidário ou candidato a cargo político; (iii) um diretor ou funcionário de uma entidade ou empresa pertencente ou controlada pelo governo; (iv) militar; (v) um executivo ou funcionário de uma organização pública internacional (como as Nações Unidas ou o Banco Mundial); ou (vi) qualquer pessoa agindo em função oficial para ou em nome de qualquer um dos anteriores ou de outra forma exercendo uma função pública.
- Como uma empresa de capital aberto, a EnerSys também deve cumprir as disposições de “livros e registros” da FCPA e, portanto, deve documentar adequadamente todos os pagamentos para, ou em nome dos, Funcionários do Governo.
- A Lei Anticorrupção do Reino Unido proíbe o suborno de qualquer pessoa, incluindo funcionários públicos estrangeiros.
- A Lei Anticorrupção do Reino Unido proíbe a oferta e aceitação de subornos nos setores público e privado em geral.
- De acordo com a Lei Anticorrupção do Reino Unido, a EnerSys será automaticamente responsável se alguém que presta serviços para ou em nome da EnerSys (por exemplo,

funcionários ou terceiros intermediários) subornar para obter ou reter negócios para a EnerSys.

- Muitos países nos quais a EnerSys opera têm leis semelhantes. Essas leis geralmente definem o termo “suborno” de forma ampla para incluir qualquer coisa de valor oferecida ou dada com o propósito de influenciar ou recompensar indevidamente uma decisão ou conduta indevida.
 - Essas leis geralmente preveem sanções civis e criminais para aqueles que não as cumprirem.
-

As empresas que não cumprirem essas leis também podem estar sujeitas à exclusão de contratos com o governo.

O suborno comercial (suborno de representantes de entidades não governamentais), incluindo propinas, também é ilegal em várias jurisdições nas quais a Empresa opera. Por exemplo, nos EUA, a maioria dos estados proíbe o suborno comercial. Da mesma forma, a Lei Anticorrupção do Reino Unido proíbe a oferta e aceitação de subornos no setor privado.

SUBORNOS NÃO SÃO APENAS ENVELOPES DE DINHEIRO...

De acordo com a lei, um suborno é qualquer coisa de valor dada a um destinatário para obter negócios ou influenciar uma decisão comercial, incluindo:

- Equivalentes em dinheiro, como vales-presente ou ofertas de emprego
- Presentes que não lhe custam nada
- Excesso de entretenimento ou hospitalidade
- Despesas luxuosas de viagem
- Presentes, entretenimento ou hospitalidade dados a familiares
- Contribuições de caridade que beneficiam indiretamente um contato comercial, que pode melhorar a sua posição social ou política

Consulte a nossa guia de Bandeiras Vermelhas para Suborno e Corrupção para exemplos adicionais.

Troca de Informação Privilegiada

Se você tiver informações importantes não públicas sobre a Empresa ou outras empresas, incluindo os nossos fornecedores e clientes, você está proibido por lei e pela política da Empresa de negociar valores mobiliários da Empresa ou de outras empresas.

Qualquer pessoa que tenha informações materiais não públicas sobre a Empresa ou outras empresas também está proibida por lei e pela política da Empresa de encorajar outras pessoas a negociar ou comunicar tais informações a outras pessoas que possam negociar com base nessas informações.

Para ajudar a garantir que você não se envolva em informações privilegiadas proibidas e evitar até mesmo a aparência de uma transação imprópria, a Empresa adotou uma Política de Informações Privilegiadas, que está disponível no Departamento Jurídico ou pode ser encontrada na seção de governança corporativa no SharePoint da Empresa.

Se você não tiver certeza sobre as restrições na compra ou venda dos valores mobiliários da Empresa ou de qualquer outra empresa com a qual esteja familiarizado, você ou um familiar imediato, você deve consultar o Conselho Geral antes de realizar qualquer transação envolvendo ações ordinárias da EnerSys.

EXEMPLOS DE INFORMAÇÕES MATERIAIS NÃO PÚBLICAS INCLUEM...

- Mudanças na liderança ou gestão
- Fusões ou aquisições não anunciadas
- Investigações pendentes ou litígio ameaçado
- Resultados financeiros não públicos
- Aumentos ou reduções nos negócios ou vendas
- Mudanças em relacionamentos significativos com clientes
- Fechamentos de instalações sem aviso prévio
- Desenvolvimento de um novo produto significativo ou grande recall de produto

Terceiros podem solicitar informações sobre a Empresa. Somente os porta-vozes autorizados da Empresa devem falar em nome da Empresa. Não devemos discutir assuntos internos da Empresa nem divulgar informações internas da Empresa para ninguém de fora da Empresa, exceto conforme exigido no desempenho das suas funções na Empresa e, quando necessário, após a celebração de um acordo de confidencialidade apropriado.

Esta proibição aplica-se especialmente a consultas a respeito da Empresa por parte da mídia, profissionais do mercado (como analistas de valores mobiliários, investidores institucionais, consultores de investimentos, corretoras e distribuidoras) e detentores de valores mobiliários. Todas as respostas a consultas em nome da Empresa devem ser feitas apenas pelos porta-vozes autorizados da Empresa. Se você receber qualquer consulta dessa natureza, recuse-se a comentar e encaminhe a pessoa que fez a pergunta ao Conselho Geral.

As políticas da Empresa com relação à divulgação pública de assuntos internos são descritas mais detalhadamente na Política de Divulgação Corporativa, que pode ser obtida no Departamento Jurídico e encontrada na seção de governança corporativa no SharePoint da Empresa.

NÃO DÊ “DICAS” AOS OUTROS.

A lei também proíbe você de compartilhar informações privilegiadas com outras pessoas, o que é chamado de “dica”.

Isso significa que é ilegal compartilhar informações privilegiadas com qualquer pessoa, incluindo familiares ou amigos, que possam usar essas informações para negociar ações. As consequências da violação dessas leis podem ser graves, mesmo que você não pretenda que alguém negocie com base nelas. Se algo se parecer com uma dica inapropriada, você pode enfrentar penalidades criminais.

Leis Comerciais Internacionais

É crucial para os negócios da Empresa que os seus produtos sejam vendidos em todos os mercados em que atua em conformidade com as leis e regulamentos vigentes. A atividade comercial global, especialmente através de fronteiras, é fortemente regulamentada, e a Empresa está empenhada em conduzir os seus negócios com os mais altos padrões éticos e em conformidade com todas as leis e regulamentos vigentes, que regem o Comércio Internacional.

- **Controles de exportação** : qualquer lei, estatutos, regras e regulamentações que restrinjam ou proíbam a exportação e reexportação de mercadorias controladas, software e tecnologia, incluindo, entre outros, o Regulamento de Administração de Exportação dos EUA (“EAR”), o Regulamento sobre o Tráfico Internacional de Armas dos EUA (“ITAR”), o Regulamento (UE) 821/2021 do Parlamento Europeu e do Conselho (“Regulamento de dupla utilização”), a Lista Militar Comum da União Europeia e qualquer outra lei, estatutos, regras e regulamentos relevantes.
- **Sanções**: todas as leis, estatutos, regras e regulamentos aplicáveis que restrinjam ou proíbam transações e/ou negociações com indivíduos, grupos, entidades legais, governos, países ou territórios designados que tenham sido adotados por países ou organizações supranacionais, incluindo, entre outros, aqueles adotado pelo Conselho de Segurança das Nações Unidas (“UNSC”), o Escritório de Controle de Ativos Estrangeiros (“OFAC”) do Departamento do Tesouro dos EUA, a União Europeia (“UE”) e os seus Estados Membros e o Escritório do Reino Unido para a Implementação de Sanções Financeiras (“OFSI”).
- **Restrições de importação**: qualquer lei, estatutos, regras e regulamentos no país de destino que restrinjam ou proíbam a importação de mercadorias, incluindo, entre outros, leis alfandegárias, impostos ou taxas de carbono na fronteira, regulamentos de produtos e diligência prévia obrigatória da cadeia de suprimentos.

- **Anti-Lavagem de dinheiro:** qualquer lei, regulamentos ou procedimentos destinados a descobrir esforços para disfarçar fundos ilícitos como renda legítima.

É política da Empresa conduzir negócios apenas com partes envolvidas em atividades comerciais legítimas e lícitas. Devemos cumprir integralmente todas as leis aplicáveis contra a lavagem de dinheiro, controles de exportação, sanções e restrições de importação em todos os outros países onde fazemos negócios.

RECONHECER QUANDO OS CONTROLES OU RESTRIÇÕES COMERCIAIS PODEM SER APLICADOS...

- Exportações para um país proibido ou importação de um país proibido
- Exportação de bens controlados ou tecnologia
- Conduzir negócios envolvendo um país, pessoa ou entidade sancionada
- Transações financeiras envolvendo um país sancionado ou indivíduos ou entidades designadas
- Participar, direta ou indiretamente, de boicotes impostos por determinados países
- Pagamentos ou pedidos de pagamento através de terceiros desconhecidos
- Transações incomuns em que as condições de pagamento ou método de pagamento são anormais

Consulte a Política de Conformidade de Exportação da EnerSys, as nossas Diretrizes Relativas a Atividades Envolvendo Países Especiais e a Política Antiboicote para obter informações adicionais, que estão disponíveis no Departamento Jurídico ou na página Políticas do Departamento Jurídico no SharePoint.

Nosso Compromisso com a Comunidade

Sustentabilidade Ambiental

A sustentabilidade na EnerSys sobrepõe-se aos benefícios e impactos de nossos produtos. O nosso compromisso abrange questões ambientais, sociais e de governança (ESG) fundamentais para a forma como gerenciamos as nossas próprias operações. A EnerSys esforça-se para agir como uma empresa cidadã responsável e líder na proteção do meio ambiente.

Conduzimos as nossas operações de forma a minimizar o nosso impacto no meio ambiente e a atender a todas as leis e requisitos ambientais aplicáveis. Monitoramos a nossa conformidade com essas leis de modo a manter o nosso status de cidadão corporativo responsável em todas as comunidades nas quais operamos. Promovemos práticas sustentáveis, incluindo a conservação da energia e dos recursos naturais, redução de resíduos e reciclagem de materiais.

SUSTENTABILIDADE NA ENERSYS...

O nosso compromisso com a sustentabilidade é fundamental para a forma como gerenciamos as nossas próprias operações. Minimizar a nossa pegada ecológica é uma prioridade. A sustentabilidade é o nosso compromisso com os nossos funcionários, os nossos clientes e com as comunidades nas quais operamos.

Leia mais sobre o nosso compromisso com a sustentabilidade no nosso site.

Direitos Humanos e Trabalho Justo

Continua sendo uma prioridade para a EnerSys garantir que todas as formas de escravidão moderna, incluindo trabalho forçado, compulsório e tráfico humano, sejam excluídas dos nossos negócios e da cadeia de suprimentos. A EnerSys está ciente de que as nossas práticas de negócios afetam a vida das pessoas e pretendemos implementar práticas trabalhistas justas que respeitem o trabalho e os direitos humanos.

Os nossos esforços para gerenciar o nosso local de trabalho e a força de trabalho de maneira aberta, respeitosa e digna, alinhada aos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, visa incluir todos os direitos descritos na Declaração Universal dos Direitos Humanos na medida em que esses direitos se aplicam às operações empresariais e visam respeitar os direitos trabalhistas consagrados nas convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

SOMOS UMA EMPRESA GLOBAL, COM UM IMPACTO GLOBAL

- Proibimos o uso de trabalho infantil, trabalho escravo, servidão involuntária ou trabalho forçado
- Não toleraremos formas de tratamento inaceitável dos funcionários
- Comprometemo-nos a cumprir todas as leis aplicáveis que estabelecem um salário mínimo para o emprego
- Nosso objetivo é promover um local de trabalho seguro e saudável para prevenir acidentes e lesões

Para mais informações, consulte as nossas políticas de [Responsabilidade Social Corporativa & Direitos Humanos](#), [Direitos Trabalhistas da Força de Trabalho](#) e a [Política Antiescravidão & Tráfico Humano](#)

Contribuições Políticas Éticas e Lobby

Somos todos encorajados a nos interessarmos ativamente em promover os princípios de boa governança nas comunidades em que vivemos e fazemos negócios. No entanto, é importante separar a sua função na EnerSys das suas atividades políticas pessoais.

As contribuições políticas através de fundos da Empresa feitas direta ou indiretamente a candidatos a cargos políticos ou outras organizações políticas são, na maioria dos casos, consideradas ilegais. Onde for legal, as contribuições políticas em nome da Empresa só podem ser feitas quando especificamente aprovadas com antecedência pelo Conselho Geral. Além disso, ninguém pode usar propriedades ou instalações da Empresa para quaisquer atividades políticas sem aprovação.

MANTENHA A POLÍTICA EM CASA

- Não solicite contribuições para causas políticas ou candidatos de colegas de trabalho durante o horário de trabalho ou de outra forma na propriedade da Empresa
 - Não faça declarações públicas, incluindo aquelas feitas em sites pessoais de mídia social, sobre questões políticas que possam dar a impressão de que você está falando em nome da EnerSys
 - Nenhuma contribuição ou uso de fundos, propriedades ou serviços da Empresa pode ser feito em apoio a qualquer candidato político a cargo eletivo ou a qualquer partido político ou dirigente de partido, sem a prévia aprovação do Conselho Geral
-

A EnerSys cumpre todas as leis de lobby, relacionadas à comunicação com os legisladores em um esforço para moldar as políticas públicas. O lobby é altamente regulamentado.

Na maioria dos casos, existem leis que exigem que os lobistas e, em alguns casos, a Empresa registrem e arquivem determinados relatórios. Além disso, certas despesas com atividade de

lobby não são dedutíveis como despesas comerciais de acordo com a legislação tributária dos Estados Unidos. A atividade de lobby geralmente contém tentativas de influenciar a aprovação ou derrota de uma legislação proposta.

GARANTIA DA CONFORMIDADE DO LOBBY

- Você não pode se envolver em nenhuma atividade de lobby em nome da Empresa sem a aprovação prévia do Conselho Geral
 - Você não pode contratar um consultor externo para fornecer atividades de lobby ou serviços de apoio ao lobby, sem a aprovação prévia do Conselho Geral
 - Você nunca deve tentar induzir qualquer mudança nas leis e regulamentos ou influenciar qualquer legislador ou funcionário público a tomar alguma ação ilegal em nome da Empresa
-

Se você não tiver certeza se alguma atividade pode ser considerada atividade de lobby, entre em contato com o Conselho Geral.

Nossas Informações de Contato

Relatórios e Procedimentos de Conformidade

Todos têm a responsabilidade de fazer perguntas, buscar orientação, relatar suspeitas de violação e expressar preocupações em relação ao cumprimento deste Código. Qualquer pessoa que saiba ou acredite que outra pessoa se envolveu ou está se envolvendo em conduta relacionada à Empresa que viole a lei aplicável, a política da Empresa ou este Código deve relatar tais informações ao Comitê de Supervisão de Ética nos Negócios, à Linha Direta de Ética e Conformidade ou ao seu gerente ou qualquer membro do Departamento de Recursos Humanos ou Jurídico.

Você pode denunciar tal conduta aberta ou anonimamente, sem medo de retaliação. A Empresa não disciplinará, discriminará ou retaliará ninguém por relatar tal conduta. Qualquer gerente dos funcionários, consultores, agentes ou outros terceiros que receber uma denúncia de violação deste Código deve relatar imediatamente tal informação.

CONTATE-NOS!

- Comitê de Supervisão de Ética e Negócios por correio ou e-mail para:
 - Comitê de Supervisão de Ética nos Negócios da EnerSys
2366 Bernville Rd., Reading, PA 19605 EUA
Telefone: +1 610-208-1747
E-mail: <https://iremail.enersys.com/?id=EC>

- Linha Direta para assuntos de Ética e Conformidade em:
 - ethicshotline.enersys.com
 - Os números de telefone específicos para cada país, assim como um formulário de entrada na página web em versão traduzível, podem ser encontrados em ethicshotline.enersys.com. Um intérprete para mais de 300 idiomas também pode ser solicitado por telefone.
Telefone: +1 (800) 461-9330

Quando recebemos informações sobre uma suposta violação deste Código, trabalhamos diligentemente para descobrir os fatos e determinaremos, em consulta com o Conselho Geral, se é necessário conduzir uma investigação informal ou formal e, em caso afirmativo, determinar quem deve iniciar tal inquérito ou investigação e relatar os resultados de tal inquérito ou investigação, juntamente com uma recomendação quanto à resolução do assunto. Qualquer investigação deve ser conduzida de acordo com o Guia de Política da EnerSys para Investigações de Ética e Conduta Empresarial no Local de Trabalho. O Conselho Geral

determinará se ocorreu uma violação deste Código. A Auditoria Interna deve relatar os resultados de qualquer inquérito ou investigação e a disposição do assunto ao Comitê da Auditoria.

Espera-se que você coopere totalmente com qualquer inquérito ou investigação da Empresa sobre uma suposta violação deste Código. A falha em cooperar com qualquer inquérito ou investigação pode resultar em ação disciplinar, incluindo demissão.

Se o Comitê de Supervisão de Ética nos Negócios, Auditoria Interna, Departamento de Recursos Humanos, Departamento Jurídico ou outra parte apropriada receber informações sobre uma suposta violação deste Código por um executivo (que não seja o Diretor Executivo) ou um membro do Conselho, ele ou ela deverá, conforme apropriado, (a) informar o Conselho Geral, que informará o Comitê de Auditoria, que informará o Conselho sobre a alegada violação, (b) determinará, em consulta com o Conselho Geral, se é necessário conduzir um inquérito informal ou uma investigação formal e, em caso afirmativo, determinar quem deve iniciar tal inquérito ou investigação e (c) relatar os resultados de tal inquérito ou investigação, juntamente com uma recomendação quanto à resolução do assunto, ao Comitê de Auditoria, que deverá então informar o Conselho. O Comitê de Auditoria determinará se houve violação deste Código e, em caso afirmativo, determinará as medidas disciplinares a serem tomadas contra tal executivo ou diretor.

Se o Comitê de Supervisão de Ética nos Negócios, Auditoria Interna, Departamento de Recursos Humanos, Departamento Jurídico ou outra parte apropriada receber informações sobre uma suposta violação deste Código pelo Diretor Executivo, a Auditoria Interna deverá (a) informar o Comitê de Auditoria, que deverá então informar o Conselho sobre a suposta violação; (b) determinar, em consulta com outros, conforme orientado pelo Comitê de Auditoria, se é necessário conduzir uma investigação informal ou uma investigação formal e, em caso afirmativo, determinar quem deve iniciar tal investigação ou inquérito; e (c) relatar os resultados de tal inquérito ou investigação ao Comitê de Auditoria, que informará o Conselho. O Comitê de Auditoria determinará se houve violação deste Código e, em caso afirmativo, determinará as medidas disciplinares a serem tomadas contra o Diretor Executivo.

Onde a legislação local exigir procedimentos específicos relacionados a este Código, tais procedimentos serão descritos no Anexo A deste Código.

CONSEQUÊNCIAS...

O não cumprimento dos padrões descritos neste Código resultará, sujeito à lei e acordos aplicáveis, em ação disciplinar, incluindo, mas não limitado a reprimendas, advertências, liberdade condicional ou suspensão sem pagamento, rebaixamento, reduções de salário, demissão e restituição.

Certas violações deste Código podem exigir que a Empresa encaminhe o assunto às autoridades governamentais ou regulatórias apropriadas para investigação ou ação judicial.

Além disso, qualquer gerente que oriente ou aprove qualquer conduta que viole este Código, ou que tenha conhecimento de tal conduta e não a denuncie imediatamente, também estará sujeito a ação disciplinar, incluindo demissão, estando sujeito à lei aplicável e acordos.

Conclusão

- Lembre-se de usar este Código como um roteiro para ajudar a tomar decisões éticas e inteligentes.
- A EnerSys tem uma variedade de recursos disponíveis para ajudá-lo.
- Se você não tem certeza de como lidar com uma situação ou simplesmente precisa de mais informações sobre as políticas da Empresa, nosso Código está aqui para orientá-lo(a).
- Você pode fazer perguntas, buscar orientação ou relatar preocupações de forma confidencial ou anônima a qualquer momento.

Renúncias

Em termos gerais, as políticas contidas neste Código devem ser rigorosamente seguidas e nenhuma exceção pode ser permitida, em certos casos, raros, exceções podem ser possíveis. Qualquer funcionário, executivo, consultor, agente ou outro terceiro agindo em nome da EnerSys (que não sejam executivos) que acredite que uma exceção a qualquer uma dessas políticas seja apropriada em seu caso deve primeiro entrar em contato com seu gerente. Se o gerente concordar que uma exceção é apropriada, a aprovação do Conselho Geral deve ser obtida. O Conselho Geral será responsável por manter um registro completo de todas as solicitações de exceções a qualquer uma dessas políticas e pela disposição de tais solicitações.

Qualquer executivo ou diretor que busque uma exceção a qualquer uma dessas políticas deve entrar em contato com o Presidente do Comitê de Nomeação e Governança Corporativa do Conselho. Qualquer renúncia a este Código para executivos ou diretores ou qualquer alteração a este Código que se aplique a executivos ou diretores pode ser feita apenas pelo Conselho e será prontamente divulgada conforme exigido por lei ou regulamentação da bolsa de valores.

Distribuição e Emenda

- O Código será distribuído anualmente e acompanhado de treinamento.
- A Empresa reserva-se o direito de emendar, alterar ou rescindir este Código a qualquer momento e por qualquer motivo.
- A versão mais atual deste Código pode ser encontrada no site da empresa www.enersys.com.
- Qualquer emenda, alterações ou rescisões deste Código serão imediata e publicamente divulgadas.

- O Conselho Geral ou o seu representante terá autoridade para alterar este Código sem a aprovação do Comitê de Auditoria ou do Conselho desde que tal alteração não altere a intenção deste Código.
- Este documento não é um contrato de trabalho entre a Empresa e nenhum dos seus diretores, executivos, funcionários, consultores, agentes ou outros terceiros e não altera o emprego atual da Empresa ou outro relacionamento com qualquer pessoa.

Anexo A - Procedimentos Locais

PROCEDIMENTOS ESPECIAIS APLICÁVEIS APENAS NA FRANÇA

Propósito. A Empresa implementa este procedimento especial na França em conexão com a implementação do plano de denúncias da Empresa (“Linha Direta”).

A Empresa está implantando a Linha Direta ao coletar e gerenciar alertas relacionados aos seus requisitos legais, mas também para garantir o cumprimento deste Código.

Entidade responsável. A EnerSys SARL é a entidade responsável pela administração da Linha Direta na França. Um provedor terceirizado foi contratado pela Empresa para administrar a Linha Direta no dia-a-dia.

Âmbito do Procedimento. A Linha direta está aberta a qualquer pessoa (colaborador, ex-colaborador, candidato a emprego, acionista, sócio, titular com direito de voto, membro do conselho administrativo, direção ou fiscalização, colaborador externo ou ocasional, contratante, subcontratado ou pessoal da administração organização), que deseja denunciar qualquer informação relativa a um crime, ofensa, ameaça ou ofensa ao interesse geral, violação ou tentativa de ocultar a violação de um compromisso internacional devidamente ratificado ou aprovado pela França, de um ato unilateral de uma organização internacional assumida com base nesse compromisso, no direito da União Europeia ou em uma lei ou regulamento. A Linha Direta não aceitará alertas reveladores de fatos, informações e documentos, seja qual for a sua forma ou meio, cuja revelação ou divulgação seja vedada pelas disposições relativas ao sigilo de defesa nacional, sigilo médico, sigilo de deliberações judiciais, sigilo de inquéritos judiciais ou investigações, ou privilégio profissional jurídico de advogado externo.

Tratamento da Identidade do Chamador. A Empresa não incentivará o indivíduo a fazer ligações anônimas. O chamador deve se identificar, mas a Empresa manterá a identidade do chamador confidencial.

A título de derrogação, uma chamada anónima pode ser tratada desde que seja apurada a gravidade dos factos denunciados e que os factos sejam suficientemente precisos.

A Empresa tomará todas as precauções ao lidar com a investigação de uma denúncia anónima e conduzirá uma investigação preliminar pelo primeiro destinatário, da adequação da sua difusão antes de divulgar o relatório para outros.

O procedimento da Empresa pressupõe que todos os chamadores se identifiquem.

Tipos de dados pessoais que podem ser documentados. A Empresa (ou a sua prestadora de serviços) documentará apenas os seguintes detalhes com relação à chamada:

- a identidade, trabalho e detalhes de contato do chamador;
- a identidade, cargo e detalhes de contato da(s) pessoa(s) mencionada(s) na chamada;
- a identidade, trabalho e detalhes de contato dos indivíduos envolvidos no recebimento ou investigação do relatório;
- as alegações relatadas;
- provas recolhidas durante a investigação do relatório;
- resumo da investigação; e
- resultado da investigação.

A Empresa/prestadora de serviços apenas recolherá os factos relativos ao assunto em causa no âmbito da Linha Direta acima definida. As informações comunicadas no âmbito de um sistema de alerta devem permanecer factuais e ter uma ligação direta com o assunto do alerta. O relatório final relativo à convocação será baseado apenas em informações objetivamente formuladas diretamente relacionadas ao objeto da

convocação e estritamente necessárias à sua investigação. A linguagem usada para descrever as declarações de terceiros deixará claro que se trata de alegações.

Divulgação de Dados Pessoais. Os responsáveis dentro da Empresa pelo recebimento ou investigação das chamadas da Linha Direta só terão acesso aos dados pessoais descritos acima conforme necessário para poderem cumprir a sua função. Esses dados serão comunicados fora da Empresa apenas a pessoas encarregadas da gestão da Linha Direta em outras divisões ou unidades da Empresa, se necessário, para investigar a chamada ou as suas consequências para toda a Empresa. O nosso provedor terceirizado, que é contratado para receber ou gerenciar as chamadas da Linha Direta, terá acesso apenas aos dados pessoais descritos acima, que permitem que eles cumpram a sua específica função. O nosso contrato com o provedor de serviços terceirizado restringe o provedor de usar esses detalhes para qualquer outra finalidade e garante a confidencialidade das informações. A Empresa limita o número de pessoas envolvidas no recebimento e investigação das chamadas da Linha Direta, fornece treinamento especializado a essas pessoas e as sujeita a um rigoroso dever de confidencialidade definido contratualmente.

Transferência de Dados Pessoais para fora da União Europeia. Todas as comunicações de dados pessoais descritos acima para entidades fora da UE serão.

- (a) feitas em conformidade com uma decisão de adequação; ou
- (b) enquadradas pelas regras internas da Empresa, cláusulas padrão de proteção de dados, um código de conduta ou um mecanismo de certificação aprovado pela Commission nationale de l'informatique et des libertés ("CNIL");
- (c) enquadradas por *Ad hoc* cláusulas contratuais previamente autorizadas pela CNIL; ou
- (d) de acordo com uma das isenções previstas no artigo 49.º do Regulamento Geral de Proteção de Dados ("RGPD").

Períodos de Retenção dos Registros Para Detalhes Pessoais. Qualquer detalhe fora do escopo do programa da Linha Direta será destruído ou arquivado imediatamente após ter sido anonimizado. Após a investigação da denúncia da Linha Direta, os detalhes da denúncia serão destruídos em até 2 (dois) meses após a conclusão da investigação, desde que a investigação não seja seguida de ação disciplinar ou judicial. Quando uma ação disciplinar for imposta ou uma ação judicial for tomada contra a pessoa nomeada na ligação, ou contra o chamador que tenha abusado do programa da Linha Direta, os detalhes do relatório serão retidos até que o processo seja concluído.

Medida de Segurança. O responsável pela denúncia da Linha Direta tomará todas as precauções úteis para preservar a segurança dos dados, seja no recebimento, comunicação ou retenção. A identidade do chamador será tratada confidencialmente para evitar que o chamador sofra retaliação por sua ação.

Aviso a Potenciais Chamadores. Uma cópia deste procedimento será fornecida aos potenciais usuários da Linha Direta para que os usuários tenham informações claras e completas a respeito do seu uso. A Empresa cumprirá as informações coletivas e individuais exigidas pela Lei do Trabalho, de acordo com o Artigo 32 da Lei de 6 de janeiro de 1978, conforme alterada.

O uso da Linha Direta por um funcionário, consultor, agente ou outro terceiro é opcional. Não haverá consequências adversas para nenhum funcionário que não usar a Linha Direta. As ligações para a Linha Direta serão atendidas pela prestadora de serviços terceirizado da Empresa, que fornecerá um relatório resumido ao responsável pela auditoria interna na Europa. A pessoa identificada em uma chamada terá o direito de acessar e corrigir as informações. Os chamadores que abusarem da Linha Direta podem estar sujeitos a sanções disciplinares, incluindo possíveis processos judiciais (por exemplo, multa de até EUR. 60.000); no entanto, quem ligar de boa-fé para a Linha Direta, mesmo que os fatos relatados sejam posteriormente considerados incorretos ou inconclusivos, não estará sujeito a ações disciplinares. Informações resumidas sobre as chamadas (como o número de chamadas, áreas de interesse, status da chamada) serão transferidas para fora da União Europeia.

Aviso aos Mencionados nas Chamadas da Linha Direta. Uma pessoa mencionada em uma chamada da Linha Direta será informada dentro de um (1) mês da chamada pela pessoa responsável pelo programa da Linha Direta. Se forem necessárias medidas de conservação, por exemplo, para evitar a destruição de provas, a pessoa mencionada na chamada só poderá ser informada depois de tomadas essas medidas. A pessoa mencionada na chamada da Linha Direta receberá as seguintes informações: o nome da entidade responsável pelo programa da Linha Direta, as alegações contra ela, as pessoas que poderão ser informadas sobre a chamada, bem como a forma de exercício dos seus direitos de acesso e correção das informações.

Respeito pelos direitos de acesso e correção. Em concordância com os artigos 39 e 40 da Lei de 6 de janeiro de 1978, conforme alterada, a EnerSys SARL garante a qualquer pessoa mencionada em uma chamada da Linha Direta o direito de acessar os dados pessoais que lhe digam respeito e, se estiverem incorretos, incompletos,

equivocos, ou desatualizados, corrigir ou excluir tais dados pessoais e também solicitar a exclusão dos dados pessoais. A pessoa mencionada em uma chamada da Linha Direta não receberá a identidade da pessoa que fez o alerta.



A versão mais atualizada pode ser encontrada em nosso site:

enersys.com/code

2366 Bernville Road, Reading, PA 19605, United States

© 2026 EnerSys. Todos os direitos reservados.

Marcas registradas e logotipos são propriedade da EnerSys e suas afiliadas, exceto as marcas registradas e logotipos de associações comerciais, agências e outras organizações apresentadas, que são propriedade de seus respectivos proprietários.