Code de conduite et d'éthique des affaires

PROPULSER LE FUTUR PARTOUT POUR TOUS

Ce Code de conduite et d'éthique des affaires a été traduit de la version originale en anglais. En cas de conflit ou d'incohérence entre cette version traduite et la version anglaise originale, les dispositions de la version anglaise prévaudront et seront déterminantes.

EnerSys®

Power/Full Solutions

2025

Table des matières **Page**

1. **Message de notre PDG** 01
2. **Nos Valeurs Fondamentales** 02
3. **Introduction à Notre Code** 04
4. **Notre Engagement envers les Employés** 06

   Sécurité sur le Lieu de Travail
   Diversité, Équité et Inclusion
   Intimité et Protection des Données
   Lieu de Travail exempt de Harcèlement

5. **Notre Engagement envers les Actionnaires** 09

   Utilisation Appropriée des Actifs
   Conflits d'Intérêts
   Cadeaux, Transactions Sensibles et Paiements Interdits
   Livres et Registres Exacts
   Rapports Publics et Communications Publiques

6. **Notre Engagement envers les Clients et les Produits** 15

   Comportement Honnête et Relations Loyales
   Anti-trust et Concurrence Juste
   Relations avec les Fournisseurs
   Qualité, Sécurité et Amélioration Continue

7. **Notre Engagement à Faire Respecter la Loi** 18

   Anti-bribery et anti-corruption
   Délit d'Initié
   Lois sur le Commerce International

8. **Notre Engagement envers la Communauté** 23

   Durabilité Environnementale
   Droits de l'Homme et Travail Équitable
   Contributions Politiques Éthiques et Lobbying

9. **Nos Informations de Contact** 26

   Procédures de Rapport et de Conformité

10. **Conclusion** 28

    Dérogations
    Distribution et Modification

Annexe A - Procédures Locales 29

PROCÉDURES PARTICULIÈRES APPLICABLES UNIQUEMENT EN FRANCE

UN MESSAGE DE NOTRE PDG

J'ai le plaisir de vous présenter la dernière version du Code de conduite et d'éthique d'EnerSys. Ce Code de conduite et d'éthique sert de guide pour mener nos activités avec la plus grande intégrité, les normes éthiques les plus strictes et le respect de toutes les lois. Nos valeurs reflètent la culture d'EnerSys et guident chacun d'entre nous dans nos actions quotidiennes avec nos clients, fournisseurs et partenaires commerciaux. Chacun d'entre nous est tenu de respecter les principes énoncés ici et d'agir de manière éthique.

Ce Code s'applique mondialement à tous les employés, dirigeants et administrateurs d'EnerSys, ainsi qu'à tous nos fournisseurs, consultants et agents, ou à tout autre tiers agissant en notre nom. En agissant de manière éthique, respectueuse et intègre, nous gagnons la confiance et préservons la réputation que nous avons bâtie. Nous ne pouvons tout simplement pas accepter, et n'accepterons pas, de comportements contraires à l'éthique, inappropriés ou illégaux.

N'oubliez pas : si vous avez une question ou une préoccupation concernant une conduite appropriée, pour vous ou pour une autre personne, vous pouvez toujours vous adresser à votre superviseur, au service des ressources humaines d'EnerSys ou au service juridique d'EnerSys. Vous pouvez également signaler toute violation par le biais d'une soumission en ligne, par téléphone au 1-800-461-9330 ou par courriel à la hotline Éthique et Conformité d'EnerSys, où vous pouvez choisir de rester anonyme.

Notre caractère se reflète dans nos valeurs fondamentales, ce qui exige un engagement indéfectible envers les normes éthiques les plus strictes. Ensemble, nous devons tous être responsables de faire ce qui est juste, partout et pour tous.

Shawn M. O’Connell

Président et chef de la direction

Nos Valeurs Fondamentales

Chez EnerSys, nous fondons notre activité sur sept valeurs fondamentales. Nos valeurs fondamentales sont les suivantes :

Sécurité et Notre Environnement

Nous reconnaissons l'importance de la vie humaine et l'importance d'être des leaders dans la protection de l'environnement. Tout ce que nous faisons doit toujours avoir pour objectif de garantir que nos actions améliorent la sécurité et la qualité de vie de nos clients, employés, fournisseurs, actionnaires et communautés. Nous ne ferons jamais de compromis sur cette valeur afin de garantir que nous faisons tout notre possible pour améliorer le monde dans lequel nous vivons tous. Nos dirigeants veillent au bien-être de nos employés, tant sur le plan physique que sur le plan mental, en adoptant et en cultivant systématiquement une approche axée sur la sécurité ne jamais menacer la sécurité. Les dirigeants sont enthousiastes à l'idée de soutenir pleinement la durabilité et la responsabilité sociale de notre entreprise.

Engagement

Nous sommes fiers d'être EnerSys. Les membres de l'équipe EnerSys apportent une énergie positive en influençant les autres par leur enthousiasme, leur inspiration, leur engagement et leur fierté. Notre environnement favorise l'engagement et récompense les personnes proactives et autonomes qui accomplissent de grandes choses. Cette énergie crée des expériences exceptionnelles pour nos clients, nos employés, nos fournisseurs, nos actionnaires et les communautés dans lesquelles nous vivons. Nos dirigeants responsabilisent nos employés en donnant à leur travail un sens, un objectif et une vision, et leur fournissent un retour sur leurs performances pour les aider à développer leurs compétences. Les dirigeants reconnaissent et apprécient tous les employés pour leurs contributions à l'organisation.

Amélioration continue

Nous avons une soif inextinguible d'amélioration dans tout ce que nous faisons. Notre volonté de perfection est soutenue par l'amélioration continue de nos connaissances et de l'utilisation des outils et des techniques du EnerSys Operating System (EOS). Ces principes définissent qui nous sommes et déterminent notre réussite future. Nos dirigeants sont des agents de changement qui s'engagent à croître et à remettre en question le status quo. Les dirigeants voient les possibilités d'amélioration et enseignent, encadrent et conseillent leurs équipes sur la culture EOS.

Expérience client

Notre cible permanent de l'innovation et de l'adaptabilité garantit que nos clients tirent une valeur exceptionnelle de nos solutions. Ces solutions vont au-delà des attentes de nos clients et leur offrent des moyens nouveaux et uniques de réduire leur coût total de possession. Nos dirigeants créent une culture de la qualité qui ravit le client et garantit une expérience cohérente. Les leaders connaissent les ressources disponibles, comprennent le marché (clients et concurrents) et connaissent notre secteur d'activité.

Collaboration d'équipe

Les plus grandes réussites sont toujours obtenues lorsque des équipes d'individus travaillent ensemble. Communiquer honnêtement, écouter activement, écouter objectivement et valoriser les diverses opinions sont les bases sur lesquelles nous nous appuyons tous pour faire preuve de respect les uns envers les autres. L'aide et le soutien aux autres membres de l'équipe pour résoudre les problèmes et atteindre les objectifs de l'organisation et de l'équipe sont essentiels à notre réussite collective. Nos dirigeants montrent l'exemple et encouragent une culture de travail inclusive favorisant un environnement de collaboration et de respect mutuel. Les dirigeants respectent et cultivent les connaissances, la créativité, les compétences et la croissance de chacun.

Éthique

Tous les membres de notre équipe adhèrent aux principes éthiques les plus élevés et les encouragent par un comportement honnête, équitable et transparent. Nous démontrons notre intégrité chaque jour en étant personnellement responsables de nos actions individuelles. Le respect de toutes les politiques et procédures légales et de l'entreprise n'est pas négociable. Nos dirigeants favorisent l'intégrité, la confiance et le respect entre les membres de l'équipe en encourageant l'honnêteté et la transparence. Les dirigeants sont justes et équitables avec tous les employés, ils considèrent les points de vue opposés de manière équitable et valorisent les contributions de manière égale.

Responsabilité

Nous respectons nos engagements, cela fait partie intégrante de ce que nous sommes. Nous assumons la responsabilité de toutes les actions et de tous les engagements professionnels en mettant en œuvre les décisions qui ont été convenues, en reconnaissant nos erreurs et en en tirant les leçons sans blâmer les autres, et en reconnaissant l'impact de notre comportement sur les autres. Nos dirigeants assument leurs responsabilités et partagent le mérite lorsqu'ils le méritent. Les dirigeants fixent des attentes claires et s'obligent, ainsi que les membres de leur équipe, à respecter un ensemble d'objectifs et une vision commune.

Introduction à Notre Code

Le Code s'Applique à Nous Tous

Ce code a été adopté par le Conseil d'Administration d'EnerSys et relève de sa responsabilité. Il définit les normes légales et éthiques de conduite pour tous les directeurs, responsables, employés, consultants, agents et autres tiers agissant au nom d'EnerSys. Ce code s'applique à la Société et à toutes ses filiales et autres partenaires commerciaux dans le monde entier.

QUEL QUE SOIT VOTRE RÔLE AU SEIN D'ENERSYS, LE CODE S'APPLIQUE À VOUS.

- Tous les employés, y compris les travailleurs à temps plein et à temps partiel ou les travailleurs temporaires
- Tous les cadres, y compris les cadres supérieurs, les dirigeants et les administrateurs
- Tous les agents, représentants, distributeurs ou partenaires commerciaux
- Tous les contractants et consultants
- Tous les vendeurs et fournisseurs

Chaque partie prenante d'EnerSys, sur chaque site, pour chaque filiale, dans le monde entier.

Comment Utiliser le Code

Aucun code ou politique ne peut prévoir toutes les situations ou fournir des réponses définitives à toutes les questions qui peuvent se poser. Par conséquent, ce Code est destiné à se concentrer sur les domaines de risque éthique, à fournir des conseils pour aider à reconnaître et à traiter les problèmes éthiques, à établir des mécanismes pour signaler les comportements non éthiques et à aider à promouvoir les valeurs de la Société.

FAIRE LES BONS CHOIX

La prise de décisions éthiques est fondamentale pour le respect du Code. Considérez les questions suivantes :

- Cela correspond-il à nos Valeurs Fondamentales ?
- Cela aura-t-il une incidence positive sur EnerSys ?
- Est-il conforme à la loi et à nos politiques ?
- Apportera-t-elle une valeur ajoutée à nos clients et à nos actionnaires ?

- Mes collègues et mes amis approuveraient-ils cette décision ?
- Serais-je à l'aise de lire cette décision dans le journal ?

Si vous répondez " NON " ou si vous avez des doutes sur l'une de ces questions, vous devriez demander conseil ou reconsidérer votre décision. On attend de vous que vous utilisiez le Code comme une ressource précieuse et que vous fassiez preuve de bon jugement et de bon sens en cherchant à vous conformer à toutes les politiques, lois, règles et réglementations applicables.

Violations du Code

Nous prenons au sérieux les violations du Code. Vous pouvez vous attendre à ce qu'EnerSys examine minutieusement les rapports de mauvaise conduite et y donne suite. Le non-respect de ce Code entraîne des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Si la loi a été enfreinte, les personnes concernées peuvent également se voir infliger des amendes civiles ou pénales ou d'autres sanctions.

Signaler des Problèmes et Poser des Questions

Si vous avez des questions concernant ce Code ou son application dans une quelconque situation, nous vous encourageons à contacter l'Avocat Général d'EnerSys. Toute personne qui sait ou croit qu'une personne s'est engagée ou s'engage dans une conduite liée à la Société qui viole la loi applicable, la politique de la Société ou le présent Code doit signaler cette affaire immédiatement. Vous trouverez des informations supplémentaires sur les rapports dans la rubrique Nos Coordonnées.

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

Des numéros de téléphone spécifiques à chaque pays ainsi qu'un formulaire d'inscription en ligne traduisible sont disponibles. Un interprète pour plus de 300 langues peut également être demandé par téléphone. Vous pouvez faire un rapport anonyme si vous le souhaitez. Tous les rapports et enquêtes seront traités de manière confidentielle.

Engagement à ne pas exercer de Représailles

Nous nous engageons à favoriser un environnement ouvert où les questions et les préoccupations peuvent être exprimées sans crainte de représailles. C'est pourquoi nous n'autoriserons jamais de représailles, de quelque nature que ce soit, à l'encontre de ceux qui signalent un incident de bonne foi et coopèrent à une enquête. Toute personne qui exerce des

représailles à l'encontre d'une personne qui a soulevé un problème ou participé à une enquête de bonne foi fera l'objet d'une action disciplinaire, pouvant aller jusqu'au licenciement.

Notre Engagement envers les Employés

Sécurité sur le lieu de travail

EnerSys s'engage à assurer la sécurité de tous les employés en respectant ou en dépassant les exigences applicables en matière de sécurité et de santé dans l'ensemble de la Société. Nous fournissons les ressources nécessaires pour prévenir les blessures et les maladies grâce aux efforts de coopération de tous les employés. Ces efforts comprennent des évaluations régulières des risques pour la santé et la sécurité sur le lieu de travail, la mise en œuvre de méthodes et de procédures améliorées, l'application de mesures de protection pour les processus et les équipements, et la fourniture d'informations et de formations à tous les employés pour les aider à effectuer leur travail en toute sécurité. Un lieu de travail sûr signifie que nous devons nous assurer que nous menons nos activités en toute sécurité, ce qui implique de ne jamais consommer d'alcool ou de drogues qui pourraient interférer avec votre travail ou mettre les autres en danger.

NOUS AGISSONS DE MANIÈRE RESPONSABLE LORSQUE NOUS...

- Utilisons des équipements de protection individuelle et suivons toutes les règles de sécurité
- Sommes conscients et remédient à toute pratique non sécuritaire ou condition dangereuse qui pourrait nuire à notre sécurité ou à celle d'autrui
- Ne travaillons pas sous l'influence de l'alcool ou de drogues illégales.
- N'adoptons pas un comportement susceptible de créer un environnement de travail dangereux.
- Signalons immédiatement toute violence ou menace de violence.
- Signalons toute blessure sur le lieu de travail, tout événement dangereux ou toute situation qui pourrait constituer une violation de nos politiques.

Diversité, Équité et Inclusion

EnerSys s'engage à promouvoir l'égalité des chances et l'équité dans l'emploi. Chaque employé mérite un environnement de travail inclusif et diversifié, où les personnes sont appréciées en tant qu'individus. EnerSys cherche à embaucher et à promouvoir des personnes qualifiées sur la base du mérite, selon des critères objectifs qui évitent la discrimination. Nous pensons que notre succès dépend de la promotion d'une culture dans

laquelle chaque employé est traité avec respect et dignité et où tous les employés ont la possibilité de contribuer de manière significative à notre succès à long terme.

La vision DEI d'EnerSys

Nous nous engageons à alimenter une organisation où la Diversité, l'Équité et l'Inclusion font partie intégrante de notre stratégie commerciale, et où... :

- Les personnes talentueuses de tous horizons sont les bienvenues et les différences sont acceptées.
- Chacun a une chance égale de progresser et de se développer.
- Notre environnement de travail permet aux personnes de s'épanouir pleinement au travail et de donner le meilleur d'elles-mêmes.

Intimité et Protection des Données

Il est nécessaire de recueillir certaines informations personnelles auprès de nos employés et d'autres personnes pour mener à bien nos activités. Nous nous engageons à protéger ces informations personnelles et à nous assurer que nous nous conformons aux lois applicables en matière de confidentialité des données, y compris les règles entourant la collecte, le traitement, l'utilisation, le transfert et la divulgation des informations personnelles.

NOUS DEVRIONS UTILISER LES PROTECTIONS QUOTIDIENNES. NOUS…

- Ne consultons et ne traitons les informations personnelles que lorsque cela est légal
- Collectons d'informations personnelles à des fins spécifiques uniquement
- Recueillons le minimum d'informations personnelles nécessaires pour atteindre les objectifs pour lesquels les informations personnelles ont été collectées
- Veillons à ce que les informations personnelles soient exactes, mises à jour et conservées pendant une durée n'excédant pas celle nécessaire.
- Lorsque le droit applicable l'exige, honorons les demandes des personnes souhaitant accéder aux informations personnelles traitées les concernant ou les leur fournir, les rectifier (lorsqu'elles sont inexactes) ou les supprimer.
- Sommes transparents sur la manière dont les informations personnelles sont utilisées
- Veillons à ce que nos partenaires commerciaux traitent les informations personnelles de la même manière.
- Suivons les formations disponibles et requises en matière de cyberprotection et de protection des données
- Suivons scrupuleusement les procédures de cybersécurité d'EnerSys et les autres mesures de sécurité visant à protéger nos réseaux et systèmes et à protéger les

informations personnelles contre tout traitement non autorisé et toute perte, destruction ou dommage accidentels

Posez des questions et exprimez-vous. Si vous n'êtes pas sûr de savoir comment traiter correctement les informations personnelles ou comment une loi ou une exigence particulière s'applique à vous, demandez conseil à privacy@enersys.com.

Un Lieu de Travail exempt de Harcèlement

EnerSys s'engage à fournir un environnement de travail exempt de harcèlement et à veiller à ce que tous les employés soient traités, et traitent les autres, avec dignité et respect. Le harcèlement peut inclure tout comportement non désiré (verbal, visuel ou physique) qui crée un environnement de travail intimidant, offensant, dégradant, humiliant, abusif ou hostile. Un seul incident peut, dans certains cas, constituer un harcèlement. En outre, tout harcèlement ayant un impact ou une influence sur les salaires, les heures ou les conditions de travail est spécifiquement interdit. Le harcèlement et la discrimination illicites comprennent le harcèlement ou la discrimination fondés sur ou liés à certaines caractéristiques qui sont protégées par la loi applicable - il peut s'agir de la race, de la couleur, de la religion, de la croyance, du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'âge, du handicap, de l'origine nationale ou de l'ascendance, ainsi que de la citoyenneté, de l'état civil, du statut d'ancien combattant ou de tout autre statut protégé par la loi applicable. Le harcèlement sexuel comprend le harcèlement de nature sexuelle d'une personne du même sexe ou du sexe opposé que l'harceleur.

Les employés doivent se référer à la politique de Non-Discrimination et de Harcèlement d'EnerSys pour plus d'informations.

Notre Engagement envers les Actionnaires

Utilisation Appropriée des Actifs

Nous devons chercher à protéger les actifs de la Société et assurer leur utilisation efficace. Le vol, la négligence et le gaspillage ont un impact direct sur les résultats financiers de la Société. Nous devons utiliser les actifs et les services de la Société uniquement à des fins commerciales légitimes de la Société et non pour un bénéfice personnel ou le bénéfice personnel de quelqu'un d'autre.

Vous ne devez pas utiliser votre position au sein de la Société de quelque manière que ce soit pour profiter d'opportunités personnelles ou utiliser les biens ou les informations de la Société à des fins de gain personnel.

NOUS FAISONS PREUVE DE BON JUGEMENT ET DE BON SENS. NOUS...

- N'utilisons pas le courrier électronique et les systèmes de communication pour créer, discuter ou envoyer du matériel inapproprié (*par exemple, blasphématoire, obscène, illégal, diffamatoire, faux, offensant, désobligeant, encourageant la violence ou la haine*) .
- Traitons les actifs de la Société avec soin, en les protégeant contre le vol, le gaspillage, les dommages ou l'abus.
- Dépensons l'argent de la Société pour des voyages ou des dépenses professionnelles avec prudence et sagesse.
- Utilisons tous les actifs, biens et ressources de la Société uniquement au profit de la Société.

Les informations confidentielles ou exclusives d'EnerSys sont essentielles pour garantir notre avantage concurrentiel. Nous sommes tous personnellement responsables de la protection non seulement des informations confidentielles et exclusives de notre Société, mais aussi des informations confidentielles de tout tiers avec lequel nous travaillons.

QU'EST-CE QU'UNE INFORMATION CONFIDENTIELLE ?

Les informations confidentielles et exclusives sont généralement des informations non publiques que nous connaissons ou possédons du fait de notre position au sein d'EnerSys et qui pourraient être utiles aux concurrents ou nuisibles à la Société si elles étaient divulguées.

Les exemples courants d'informations confidentielles et exclusives comprennent :

- Fusions, coentreprises ou partenariats importants

- Objectifs ou plans d'acquisition
- Informations financières non publiques
- Stratégies de marketing d'entreprise
- Informations sur les clients, les fournisseurs et les prix
- Processus et systèmes d'entreprise
- Objectifs et stratégies de l'entreprise
- Plans d'essaimage ou de désinvestissement.

RAPPEL - La ***propriété intellectuelle d'EnerSys*** est également une information confidentielle et exclusive. Il s'agit d'un bien précieux qui doit être protégé.

La propriété intellectuelle comprend l'ensemble des matériaux créatifs qui rendent notre Société unique et compétitive. Les exemples incluent, sans s'y limiter, les idées et les processus de développement de nouveaux produits, les droits d'auteur et les brevets, les logiciels et le savoir-faire de fabrication, les dessins et les inventions, les secrets commerciaux, les plans de recherche et de développement.

Les technologies de l'information et les systèmes d'information sont également des actifs importants pour la Société. Nous attendons de vous que vous contribuiez à protéger ces actifs et que vous preniez des précautions pour éviter les risques inutiles en matière de cybersécurité. Veillez à respecter toutes les politiques et tous les processus mis en place pour protéger nos systèmes et nos données contre une cyberattaque ou tout autre accès non autorisé.

NOUS FAISONS PREUVE DE BON JUGEMENT ET DE BON SENS. NOUS…

- Respectons les politiques de sécurité et de TI applicables lors de l'utilisation du matériel fourni par la Société (*téléphones et ordinateurs portables*).
- Utilisons des mots de passe forts qui ne peuvent pas être facilement devinés.
- Ne partageons jamais nos mots de passe et nos informations de connexion avec quelqu'un d'autre.
- Sommes attentif aux tentatives d'hameçonnage et aux autres moyens d'accès non autorisés.
- Signalons immédiatement les courriels ou les activités des systèmes suspects, ainsi que toute violation présumée des données.

Vous pouvez trouver des copies des politiques et procédures de sécurité informatique applicables sur la page SharePoint du Département Informatique. Vous pouvez également envoyer un courriel à it_help@enersys.com pour demander des copies, poser des questions ou signaler des problèmes suspects.

Conflits d'Intérêts

Nous devons agir dans le meilleur intérêt de la Société. Cela signifie que nous devons nous abstenir de nous engager dans toute activité ou d'avoir un intérêt personnel qui présente un conflit d'intérêts. Un conflit d'intérêts se produit lorsqu'un intérêt personnel ou familial interfère, ou semble interférer, avec les intérêts de la Société. Un conflit d'intérêts vous expose (personnellement) et EnerSys (organisationnellement) à un risque de préjudice. Ce potentiel de préjudice peut inclure des dommages à la réputation et des pertes financières et va à l'encontre de la culture et des valeurs de la Société.

QU'EST-CE QU'UN CONFLIT D'INTÉRÊTS ?

Ce Code ne peut pas couvrir tous les différents types de conflits d'intérêts qui peuvent survenir, mais il vise à donner un aperçu des types d'activités qui pourraient interférer avec notre capacité à prendre des décisions dans le meilleur intérêt de la Société. Voici quelques exemples courants :

- Posséder des actions ou avoir un intérêt financier chez des clients, des fournisseurs, des vendeurs ou des concurrents
- Accorder ou recevoir des prêts à ou de la part de clients, de fournisseurs, de vendeurs ou de concurrents
- Participer au processus de sélection si un ami ou un membre de la famille demande à devenir un vendeur, un fournisseur, un agent ou un autre partenaire commercial
- Fournir des services en tant que consultant, administrateur, dirigeant ou employé, conseiller ou en toute autre qualité pour un concurrent de la Société
- Utiliser votre position au sein de la Société pour influencer une transaction avec un fournisseur ou un client, lorsque votre intérêt personnel est impliqué dans cette transaction ou lié à ce fournisseur
- Recevoir des avantages personnels indus en raison de votre position au sein de la Société.

Il vous incombe de divulguer toute transaction ou relation qui pourrait raisonnablement donner lieu à un conflit d'intérêts à l'Avocat Général ou, si vous êtes un dirigeant ou un administrateur, au Président du Comité d'Audit, qui sera chargé de déterminer si cette transaction ou relation

constitue un conflit d'intérêts et qui décidera s'il convient de la porter à l'attention du Conseil d'Administration.

Cadeaux, Transactions Sensibles et Paiements Interdits

Il est interdit d'utiliser les fonds ou les actifs de la Société pour offrir des cadeaux, des gratifications ou d'autres faveurs à des clients, des représentants du gouvernement ou d'autres tiers, sauf si ces cadeaux sont conformes aux lois en vigueur, d'un montant nominal et approuvés par le responsable. De tels cadeaux, gratifications et faveurs sont interdits et ne seront pas approuvés s'ils ont pour but d'encourager le destinataire à exercer son pouvoir discrétionnaire d'une manière inappropriée ou illégale ou à remplir ses fonctions d'une manière inappropriée pour obtenir ou conserver des affaires pour la Société.

Les paiements, cadeaux et faveurs aux employés, consultants, agents et autres tiers agissant au nom d'EnerSys sont également interdits, sauf s'ils sont donnés dans le cadre de programmes d'incitation ouvertement annoncés, tels que des concours de vente. Ces programmes doivent être approuvés à l'avance par l'Avocat Général.

NOUS FAISONS PREUVE DE BON JUGEMENT ET DE BON SENS. NOUS…

- N’offrons ou n’acceptons pas de cadeau ou de divertissement qui pourrait mettre EnerSys dans l'embarras.
- N’acceptons ou permettons pas à un membre de sa famille d'accepter une compensation, des cadeaux, des gratifications ou d'autres faveurs de la part d'un client, d'un fournisseur ou de toute autre personne travaillant ou cherchant à travailler avec la Société.
- Rendons les cadeaux de valeur et signalons les aux responsable, et si nécessaire, faisons en don à une œuvre de charité.
- Ne fournissons ou acceptons des divertissements professionnels que s'ils sont peu fréquents, modestes et destinés à servir des objectifs professionnels légitimes, et fournis de manière ouverte et transparente.

Livres et Registres Exacts

Nous devons déclarer toutes les transactions commerciales de manière honnête, précise et opportune. Des informations financières exactes sont essentielles pour permettre à la Société de respecter ses obligations légales et réglementaires.

Nous devons tous coopérer pleinement et répondre à toutes les demandes des comptables indépendants et des auditeurs internes de la Société. Nous ne devons jamais prendre de mesures pour influencer frauduleusement, contraindre, manipuler ou induire en erreur un comptable externe ou un auditeur interne engagé pour effectuer un audit des registres ou des états financiers de la Société.

Les états financiers consolidés de la Société doivent être conformes aux principes comptables généralement admis aux États-Unis ("GAAP") et aux méthodes comptables de la Société. Les livres et les états financiers locaux ou statutaires doivent être conformes aux statuts réglementaires locaux.

NOUS ADHÉRONS AUX NORMES COMPTABLES RÉGLEMENTÉES

- Aucun compte ou fonds non déclaré ou non enregistré ne doit être établi à quelque fin que ce soit.
- Aucune inscription fausse ou trompeuse ne doit être faite dans les livres ou les registres de la Société pour quelque raison que ce soit.
- Aucun décaissement de fonds ou d'autres biens de l'entreprise ne doit être effectué sans pièces justificatives et autorisations adéquates.

Tous les livres, registres et comptes de la Société doivent être tenus conformément à toutes les réglementations et normes applicables et refléter avec précision la véritable nature des transactions qu'ils enregistrent.

Toute personne ayant des préoccupations concernant des questions de comptabilité ou d'audit douteuses ou des plaintes concernant la comptabilité, les contrôles comptables internes ou l'audit au sein de la Société doit, de manière confidentielle et anonyme si elle le souhaite, soumettre ces préoccupations ou ces plaintes par écrit à l'audit interne à l'adresse ou aux numéros de téléphone indiqués ci-dessous dans la section "Procédures de Signalement et de Conformité".

Toutes ces préoccupations et plaintes seront transmises soit directement au Comité d'Audit, soit au Directeur Principal de l'Audit Interne, conformément aux exigences des Procédures de la Société relatives au Traitement des Plaintes concernant les questions de comptabilité et d'audit. Le Comité d'Audit évalue le bien-fondé de toute préoccupation ou plainte qu'il reçoit et autorise, le cas échéant, les actions de suivi qu'il juge nécessaires ou appropriées pour traiter la substance de la préoccupation ou de la plainte.

Rapports Publics et Communications Publiques

La politique de la Société consiste à fournir des informations complètes, justes, précises, opportunes et compréhensibles dans les rapports et documents soumis à la Commission des Valeurs Mobilières des États-Unis, ainsi que dans d'autres communications publiques. La Société attache de l'importance à ses relations avec tous ses actionnaires. Toute communication d'un actionnaire demandant des informations relatives à la Société doit être transmise au bureau des Relations avec les investisseurs pour examen et commentaires(investorrelations@enersys.com).

La Société attache également de l'importance à ses relations avec les médias et s'efforcera de répondre rapidement aux demandes des médias concernant la Société et les développements ou événements du secteur. Toutes les déclarations aux médias ou les réponses aux demandes de renseignements des médias doivent être traitées par le Bureau des Relations avec les Investisseurs.

Nous assumons la responsabilité de créer des communications qui répondent à ces attentes, y compris lorsque nous utilisons les médias sociaux. Afin de garantir la cohérence de nos communications externes et de respecter les lois et réglementations en vigueur, seules certaines personnes sont autorisées à s'exprimer publiquement au nom de la Société. Nous devons gérer même notre utilisation personnelle des médias sociaux et éviter de prendre des mesures qui pourraient nuire ou donner une mauvaise image d'EnerSys.

NOUS SOMMES PRUDENTS DANS NOS COMMUNICATIONS SUR L'SOCIETÉ...

- Lorsque vous utilisez les médias sociaux dans votre vie personnelle, ne vous présentez jamais comme parlant au nom de EnerSys

- Ne publiez pas d'articles au nom d'EnerSys, sauf si vous êtes spécifiquement autorisé à le faire

- Agissez avec respect et évitez tout langage inapproprié, discriminatoire ou insultant

- Ne publiez jamais de secrets commerciaux ou d'informations confidentielles sur les médias sociaux

Veuillez-vous référer à notre Politique en Matière de Médias Sociaux, pour plus de détails. Des copies sont disponibles sur le site SharePoint de la Société et auprès du département des Ressources Humaines ou du Département Juridique.

Notre Engagement envers les Clients et les Produits

Comportement Honnête et Relations Loyales

Nous devons nous efforcer de traiter honnêtement, éthiquement et équitablement avec les clients, les fournisseurs et les autres partenaires commerciaux de la Société. Les déclarations concernant les produits et services de la Société ne doivent pas être fausses, trompeuses, mensongères ou frauduleuses. Nous ne devons pas tirer un avantage injuste de quiconque par la manipulation, la dissimulation, l'abus d'informations privilégiées, la déformation de faits importants ou toute autre pratique déloyale.

HONNÊTETÉ ET RELATIONS LOYALES....

- Livrez-vous à une concurrence agressive, mais toujours loyale - gagnez des marchés sur la base de la valeur, de la qualité et du service.
- Lorsque vous recueillez des informations sur les clients ou les concurrents, utilisez des sources publiques et ne recourez pas à la fraude ou à la tromperie sous quelque forme que ce soit.
- Tenez nos promesses envers nos clients et fournir des produits de haute qualité

En outre, nos clients nous font confiance pour protéger les informations personnelles et confidentielles qu'ils partagent avec nous. EnerSys s'engage à protéger les informations personnelles et à s'assurer que nous respectons les lois applicables en matière de confidentialité des données, y compris les règles entourant la collecte, le traitement, l'utilisation, le transfert et la divulgation des informations personnelles et confidentielles.

Anti-trust et Concurrence Juste

Les lois antitrust et sur la concurrence visent à promouvoir une concurrence loyale et ouverte en interdisant les pratiques commerciales déloyales, restrictives ou collusoires. La politique de la Société est de se conformer pleinement à toutes ces lois. Afin de s'assurer que nous ne nous engageons pas dans une activité qui violerait une loi antitrust ou de concurrence applicable, la Société a adopté une Politique Mondiale Antitrust et de Concurrence Loyale, qui est disponible auprès du Département Juridique et sur le site SharePoint de la Société. Nous disposons également d'une gamme complète de formations pour vous aider à mieux comprendre ce domaine complexe.

En raison de la complexité de ces lois et des conséquences graves pour la Société et les personnes concernées en cas de violation de ces lois, le Avocat Général doit être consulté en cas de doute sur la conformité d'une pratique ou d'une transaction particulière avec ces lois.

Nous livrons une concurrence honnête et loyale, dans le respect des lois sur la concurrence qui garantissent un marché libre et équitable.

Les lois sur la concurrence - parfois appelées lois antitrust - peuvent varier d'un pays à l'autre, mais elles sont généralement conçues pour empêcher les entreprises de créer des accords qui empêchent ou limitent la libre concurrence.

CONSIDÉRATIONS CLÉS POUR LA CONFORMITÉ...

- Ne jamais s'entendre avec un concurrent pour fixer les prix, les conditions commerciales ou les marges de rentabilité, diviser les clients ou les marchés, limiter la production, truquer les offres ou utiliser d'autres moyens pour restreindre la concurrence sur nos marchés.
- Ne discutez jamais des prix, des détails des produits, des plans de marketing ou de production ou d'autres informations commerciales avec des concurrents.
- Ne participez jamais au boycott de certains clients, fournisseurs ou concurrents.
- Faites attention à ce que vous discutez et évitez toute conversation qui donne l'impression que vous acceptez de limiter la concurrence ou d'utiliser des expressions qui pourraient faire soupçonner un comportement anticoncurrentiel ou d'autres pratiques déloyales sur le marché.

Signalez immédiatement toute pratique anticoncurrentielle au Département Juridique !

<u>Relations avec les Fournisseurs</u>

Le département d'approvisionnement stratégique d'EnerSys développe des relations solides avec les principaux fournisseurs afin d'obtenir une valeur maximale en termes de qualité, de technologie et de coût. Les relations de travail étroites que nous entretenons avec nos fournisseurs sont essentielles à notre réussite à long terme. Nous nous associons à des fournisseurs qui offrent des produits et des services de qualité et qui partagent notre souci de faire des affaires de la bonne manière.

COLLABORATION RESPONSABLE

- Veiller à ce que nos partenaires tiers respectent nos normes éthiques.

- Identifier les problèmes à un stade précoce et demander la qualité à chaque étape.

- Effectuer une diligence raisonnable et mener des audits et des inspections pour garantir la conformité.

Collaborer avec eux à chaque étape et ne pas oublier que le travail qu'ils accomplissent entre dans la composition de nos produits ou soutient notre activité, et que nous devons donc insister sur les normes les plus élevées possibles.

Reportez-vous à notre Code de Conduite des Fournisseurs pour plus de détails.

Qualité, Sécurité et Amélioration Continue

EnerSys s'engage à fournir une expérience client de la plus haute qualité en comprenant les besoins des clients, en donnant la priorité à la sécurité des clients, en assurant une implication continue et une responsabilité de nos partenaires commerciaux et de nos fournisseurs dans le monde entier. Nous fabriquons des produits de haute qualité et nous les concevons de manière à respecter ou à dépasser les normes de qualité et de réglementation. Nous travaillons également en permanence pour garantir la santé et la sécurité de nos clients en offrant des instructions d'utilisation et de sécurité claires pour chaque produit à l'achat.

Client - Favoriser la réflexion sur les processus et garantir un état d'esprit "Zéro défaut" :

- Du Premier Coup, À Chaque Fois
- Améliorer les produits et services qui répondent ou dépassent les attentes des clients dans le monde entier.

Notre Engagement à Faire Respecter la Loi

Anti-bribery et anti-corruption

EnerSys interdit à toute personne agissant au nom de la Société d'utiliser des pots-de-vin, des dessous de table ou d'autres pratiques illégales ou de corruption dans la conduite de nos affaires. Vous ne devez jamais, directement ou indirectement (c'est-à-dire par l'intermédiaire d'un tiers), offrir, donner, payer, promettre de donner ou de payer (ou conclure un accord pour faire l'une des choses précédentes) un pot-de-vin à toute personne ou entité faisant ou cherchant à faire des affaires avec la Société. Vous ne devez également jamais, directement ou indirectement, demander, accepter ou recevoir un pot-de-vin d'une personne ou d'une entité faisant ou cherchant à faire des affaires avec la Société.

PAR EXEMPLE...

- Les lois américaines interdisent la corruption des "fonctionnaires du Gouvernement Américain", qui sont : (i) les représentants d'un département, d'une agence ou d'un organisme gouvernemental fédéral, étatique ou local des États-Unis, (ii) les représentants d'une entité ou d'une société détenue ou contrôlée par un département, une agence ou un organisme gouvernemental fédéral, étatique ou local des États-Unis, ou (iii) toute personne agissant à titre officiel pour ou au nom de l'une des entités susmentionnées.
- La loi Américaine sur les Pratiques de Corruption à l'Étranger (le "FCPA") interdit la corruption d'Agents Publics Étrangers (non américains) et prévoit des sanctions civiles et pénales pour les entreprises et les personnes qui ne respectent pas cette loi.
    - " Fonctionnaire d'un Gouvernement Étranger " comprend l'un des éléments suivants : (i) un dirigeant ou un employé d'un gouvernement ou d'un ministère, d'une agence ou d'une instrumentation gouvernementale (y compris une personne qui occupe un poste législatif, administratif ou judiciaire de quelque nature que ce soit, qu'elle soit nommée ou élue) ; (ii) un parti politique, un représentant de parti ou un candidat à un poste politique ; (iii) un dirigeant ou un employé d'une entité ou d'une société détenue ou contrôlée par le gouvernement ; (iv) un membre de l'armée ; (v) un dirigeant ou un employé d'une organisation internationale publique (telle que les Nations Unies ou la Banque mondiale) ; ou (vi) toute personne agissant à titre officiel pour ou au nom de l'une des entités susmentionnées ou exerçant autrement une fonction publique.
- En tant que société cotée en bourse, EnerSys doit également se conformer aux dispositions relatives aux " livres et registres " du FCPA et doit donc documenter de manière adéquate tous les paiements effectués à des Agents Publics ou en leur nom.
- La Loi Britannique sur la corruption interdit de corrompre quiconque, y compris les agents publics étrangers.
- La Loi Britannique sur la corruption interdit de donner et d'accepter des pots-de-vin dans les secteurs public et privé en général.

- En vertu de la Loi Britannique sur la Corruption, EnerSys sera automatiquement responsable si une personne fournissant des services pour ou au nom de Enersys (par exemple, des employés ou des intermédiaires tiers) verse des pots-de-vin pour obtenir ou conserver des affaires pour EnerSys.
- De nombreux pays dans lesquels EnerSys opère ont des lois similaires. Ces lois définissent généralement le terme "pot-de-vin" de manière large pour inclure toute chose de valeur offerte ou donnée dans le but d'influencer de manière inappropriée ou de récompenser de manière inappropriée une décision ou un comportement.
- Ces lois prévoient généralement des sanctions civiles et pénales pour ceux qui ne les respectent pas.

Les entreprises qui ne respectent pas ces lois peuvent également être exclues des marchés publics.

La corruption commerciale (corruption de représentants d'entités non gouvernementales), y compris les pots-de-vin, est également illégale dans un certain nombre de juridictions dans lesquelles la Société opère. Par exemple, aux États-Unis, la plupart des états interdisent la corruption commerciale. De même, la Loi Britannique sur la Corruption interdit de donner et d'accepter des pots-de-vin dans le secteur privé.

LES POTS-DE-VIN NE SONT PAS SEULEMENT DES ENVELOPPES D'ARGENT...

Selon la loi, un pot-de-vin est toute chose de valeur donnée à un destinataire pour obtenir des affaires ou influencer une décision commerciale, notamment :

- Les équivalents en espèces, comme les cartes-cadeaux ou les offres d'emploi
- Des cadeaux qui ne coûtent rien
- Divertissement ou hospitalité excessifs
- Frais de voyage somptueux
- Cadeaux, divertissements ou hospitalité donnés aux membres de la famille
- Les contributions caritatives qui bénéficient indirectement à un contact commercial, ce qui pourrait améliorer son statut social ou politique.

Veuillez-vous référer à notre Guide des Drapeaux Rouges en Matière de Corruption pour des exemples supplémentaires.

Délit d'Initié

Si vous disposez d'informations matérielles non publiques concernant la Société ou d'autres sociétés, y compris nos fournisseurs et nos clients, la loi et la politique de la Société vous interdisent de négocier des titres de la Société ou de ces autres sociétés.

La loi et la politique de la Société interdisent également à toute personne disposant d'informations matérielles non publiques sur la Société ou d'autres sociétés d'encourager d'autres personnes à négocier ou de communiquer ces informations à d'autres personnes qui pourraient commercer sur la base de ces informations.

Afin de s'assurer que vous ne vous livrez pas à des opérations d'initiés interdites et d'éviter même l'apparence d'une transaction inappropriée, la Société a adopté une politique en matière d'opérations d'initiés, qui est disponible auprès du Département Juridique ou qui se trouve dans la section de gouvernance d'entreprise du site SharePoint de la Société.

Si vous n'êtes pas certain des contraintes qui s'appliquent à votre achat ou à votre vente, ou à celle d'un membre de votre famille immédiate, de titres de la Société ou de titres de toute autre société que vous connaissez en raison de votre relation avec la Société, vous devez consulter l'Avocat Général avant d'effectuer toute transaction impliquant des actions ordinaires d'EnerSys.

DES EXEMPLES D'INFORMATIONS MATÉRIELLES ET NON PUBLIQUES COMPRENNENT...

- Changements dans la direction ou la gestion
- Fusions ou acquisitions non annoncées
- Enquêtes en cours ou menaces de litiges
- Résultats financiers non publics
- Augmentation ou diminution de l'activité ou des ventes
- Changements dans les relations importantes avec les clients
- Fermeture inopinée d'installations
- Développement d'un nouveau produit important ou rappel de produit majeur

---

Des tiers peuvent demander des informations concernant la Société. Seuls les porte-parole autorisés de la Société doivent s'exprimer au nom de la Société. Nous ne devons pas discuter des questions internes de la Société avec des personnes extérieures à la Société, ni diffuser des informations internes à la Société à ces personnes, sauf si cela est nécessaire dans l'exercice de leurs fonctions au sein de la Société et, le cas échéant, après la mise en place d'un accord de confidentialité approprié.

Cette interdiction s'applique notamment aux demandes de renseignements concernant la Société émanant des médias, des professionnels du marché (tels que les analystes de titres, les investisseurs institutionnels, les conseillers en placement, les courtiers et les négociants) et

des détenteurs de titres. Toutes les réponses aux demandes de renseignements au nom de la Société doivent être faites uniquement par les porte-parole autorisés de la Société. Si vous recevez des demandes de cette nature, vous devez refuser de faire des commentaires et renvoyer l'auteur de la demande à l'Avocat Général.

Les politiques de la Société en matière de divulgation publique des questions internes sont décrites plus en détail dans la Politique de Divulgation de l'Entreprise, qui peut être obtenue auprès du Département Juridique et se trouve dans la section gouvernance sur le site SharePoint de la société.

NE DONNEZ PAS DE « TIP » AUX AUTRES.

La loi vous interdit également de partager des informations privilégiées avec d'autres personnes, ce que l'on appelle le "tipping".

Cela signifie qu'il est illégal de partager des informations privilégiées avec quiconque, y compris la famille ou les amis, qui pourrait utiliser ces informations pour négocier des actions. Les conséquences de la violation de ces lois peuvent être graves, même si vous n'avez pas l'intention que quelqu'un en fasse commerce. S'il s'agit d'un conseil inapproprié, vous risquez des sanctions pénales.

Lois sur le Commerce International

Il est crucial pour l'activité de la Société que ses produits soient vendus sur tous les marchés sur lesquels elle opère en conformité avec les lois et réglementations applicables. L'activité commerciale mondiale, notamment transfrontalière, est fortement réglementée, et la Société s'engage à mener ses activités avec les normes éthiques les plus élevées et en conformité avec toutes les lois et réglementations applicables au Commerce International.

- **Contrôles des exportations**: toutes les lois, tous les statuts, toutes les règles et tous les règlements qui restreignent ou interdisent l'exportation et la réexportation de biens, de logiciels et de technologies contrôlés, y compris, mais sans s'y limiter, la Réglementation Américaine sur l'Administration des Exportations ("EAR"), la Réglementation Américaine sur le Trafic International des Armes ("ITAR"), le règlement (UE) 821/2021 du Parlement Européen et du Conseil ("Règlement sur les biens à double usage"), la Liste Commune des Équipements Militaires de l'Union européenne et toutes les autres lois, statuts, règles et règlements pertinents.

- **Sanctions**: l'ensemble des lois, statuts, règles et règlements applicables restreignant ou interdisant les transactions et/ou les échanges avec des personnes, groupes, entités juridiques, gouvernements, pays ou territoires désignés, qui ont été adoptés par des pays ou des organisations supranationales, y compris, mais sans s'y limiter, ceux adoptés par le Conseil de sécurité des Nations Unies (" CSNU "), l'Office of Foreign

Assets Control (" OFAC ") du département du Trésor des États-Unis, l'Union Européenne (" UE ") et ses États membres et l'Office of Financial Sanctions Implementation (" OFSI ") du Royaume-Uni.

- **Restrictions à l'importation :** toutes les lois, tous les statuts, toutes les règles et tous les règlements du pays de destination qui limitent ou interdisent l'importation de marchandises, y compris, mais sans s'y limiter, les lois douanières, les taxes ou prélèvements aux frontières du carbone, les règlements sur les produits et la diligence raisonnable obligatoire de la chaîne d'approvisionnement.
- **Lutte contre le Blanchiment d'Argent :** toute loi, réglementation ou procédure visant à découvrir les efforts déployés pour déguiser des fonds illicites en revenus légitimes.

La politique de la Société consiste à ne traiter qu'avec des parties engagées dans des activités commerciales légitimes et légales. Nous devons nous conformer pleinement à toutes les lois applicables en matière de lutte contre le blanchiment d'argent, de contrôle des exportations, de sanctions et de restrictions à l'importation dans tous les autres pays où nous exerçons nos activités.

RECONNAÎTRE QUAND LES CONTRÔLES OU LES RESTRICTIONS COMMERCIALES PEUVENT S'APPLIQUER...

- Exportations vers un pays interdit, ou importation depuis un pays interdit
- Exportation de marchandises ou de technologies contrôlées
- Conduite d'affaires impliquant un pays, une personne ou une entité sanctionnées
- Transactions financières impliquant un pays sanctionné ou des personnes ou entités désignées
- Participation, directe ou indirecte, aux boycotts imposés par certains pays
- Paiements ou demandes de paiement par l'intermédiaire de tiers inconnus
- Transactions inhabituelles dont les conditions de paiement ou le mode de paiement sont anormaux

Veuillez-vous reporter à la Politique de Conformité des Exportations d'EnerSys, à nos Directives Relatives aux Activités Impliquant des Pays Spéciaux et à la Politique Anti-boycott pour de plus amples informations, qui sont disponibles auprès du Département Juridique ou sur la page des Politiques du Département Juridique sur SharePoint.

Notre Engagement envers la Communauté

Durabilité Environnementale

Chez EnerSys, le développement durable ne se limite pas aux avantages et aux impacts de nos produits. Notre engagement englobe les questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) essentielles, qui sont fondamentales pour la gestion de nos propres activités. EnerSys s'efforce d'agir en tant qu'entreprise citoyenne responsable et leader dans la protection de l'environnement.

Nous menons nos activités de manière à minimiser notre impact sur l'environnement et à respecter toutes les lois et exigences environnementales applicables. Nous contrôlons notre conformité à ces lois afin de maintenir notre statut d'entreprise citoyenne responsable dans toutes les communautés dans lesquelles nous opérons. Nous encourageons les pratiques durables, notamment la conservation de l'énergie et des ressources naturelles, la réduction des déchets et le recyclage des matériaux.

LE DÉVELOPPEMENT DURABLE CHEZ ENERSYS...

Notre engagement en faveur du développement durable est au cœur de la manière dont nous gérons nos propres opérations. La réduction de notre empreinte écologique est une priorité. Le développement durable est notre engagement envers nos employés, nos clients et les communautés dans lesquelles nous opérons.

Pour en savoir plus sur notre engagement en faveur du développement durable, consultez notre site web.

Droits de l'Homme et Travail Équitable

EnerSys continue d'avoir pour priorité de s'assurer que toutes les formes d'esclavage moderne, y compris le travail forcé, le travail obligatoire et la traite des êtres humains, sont exclues de nos activités et de notre chaîne d'approvisionnement. EnerSys est conscient que ses pratiques commerciales affectent la vie des gens, et nous visons à mettre en œuvre des pratiques d'emploi équitables qui respectent le travail et les droits de l'homme.

Nos efforts pour gérer notre lieu de travail et notre personnel de manière ouverte, respectueuse et digne, conformément aux Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux Entreprises et aux Droits de l'Homme, visent à inclure tous les droits énoncés dans la Déclaration Universelle des droits de l'Homme dans la mesure où ces droits s'appliquent aux opérations commerciales et visent à respecter les droits du travail inscrits dans les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

NOUS SOMMES UNE SOCIÉTÉ MONDIALE AVEC UN IMPACT MONDIAL

- Nous interdisons le recours au travail des enfants, au travail forcé, à la servitude involontaire ou au travail forcé.
- Nous ne tolérerons pas un traitement inacceptable des travailleurs
- Nous nous engageons à respecter toutes les lois applicables qui fixent un salaire minimum pour l'emploi
- Nous voulons favoriser un lieu de travail sûr et sain afin de prévenir les accidents et les blessures

Pour plus d'informations, consultez nos politiques en matière de Responsabilité Sociale des Entreprises et de Droits de l'Homme, de Droits des Travailleurs et de Lutte contre l'Esclavage et le Trafic d'Hommes.

Contributions Politiques Éthiques et Lobbying

Nous sommes tous encouragés à nous intéresser activement à la promotion des principes de bonne gouvernance dans les communautés dans lesquelles nous vivons et faisons des affaires. Cependant, il est important de séparer votre rôle chez EnerSys de vos activités politiques personnelles.

Les contributions politiques des fonds de la Société faites directement ou indirectement à des candidats à des fonctions politiques ou à d'autres organisations politiques sont dans la plupart des cas considérées comme illégales. Dans la mesure où elles sont légales, les contributions politiques au nom de la société ne peuvent être faites que lorsqu'elles sont spécifiquement approuvées au préalable par l'Avocat Général. En outre, personne ne peut utiliser les biens ou les installations de la Société pour des activités politiques sans autorisation.

GARDER LA POLITIQUE À LA MAISON

- Ne sollicitez pas de contributions pour des causes ou des candidats politiques auprès de collègues pendant le temps de travail ou sur la propriété de la Société
- Ne faites pas de déclarations publiques, y compris sur des sites de médias sociaux personnels, sur des questions politiques qui pourraient donner l'impression que vous parlez au nom d'EnerSys.
- Aucune contribution ou utilisation des fonds, des biens ou des services de la Société ne peut être faite pour soutenir un candidat politique à un poste électif ou un parti politique ou un responsable de parti, sans l'approbation préalable de l'Avocat Général.

EnerSys se conforme à toutes les lois sur le lobbying, qui concernent la communication avec les législateurs dans le but de façonner la politique publique. Le lobbying est très réglementé.

Dans la plupart des cas, il existe des lois qui obligent les lobbyistes, et dans certains cas la Société, à s'enregistrer et à déposer certains rapports. En outre, certaines dépenses liées aux activités de lobbying ne sont pas déductibles en tant que dépenses professionnelles en vertu de la législation fiscale américaine. Les activités de lobbying comprennent généralement les tentatives d'influencer l'approbation ou le rejet d'une proposition de loi.

ASSURER LA CONFORMITÉ DES ACTIVITÉS DE LOBBYING

- Vous ne pouvez pas vous engager dans des activités de lobbying au nom de la Société sans l'approbation préalable du Avocat Général.
- Vous ne pouvez pas engager un consultant extérieur pour fournir des activités de lobbying ou des services à l'appui du lobbying, sans l'approbation préalable de l’Avocat Général.
- Vous ne devez jamais tenter de provoquer des changements dans les lois et les règlements ou d'influencer un législateur ou un fonctionnaire pour qu'il prenne des mesures illégales au nom de la Société.

Si vous n'êtes pas sûr qu'une activité puisse être considérée comme une activité de lobbying, vous devez contacter l’Avocat Général.

Nos Informations de Contact

Procédures de Rapport et de Conformité

Chacun a la responsabilité de poser des questions, de demander des conseils, de signaler les violations présumées et d'exprimer ses préoccupations concernant le respect de ce Code. Toute personne qui sait ou croit qu'une autre personne s'est engagée ou s'engage dans une conduite liée à la Société qui viole la loi applicable, la politique de l'entreprise ou le présent Code doit signaler cette information au Comité de Surveillance de l'Éthique des Affaires, à la Hotline en matière d'Éthique et de Conformité, ou à votre responsable ou à tout membre du service des Ressources Humaines ou du Département Juridique.

Vous pouvez signaler ces comportements ouvertement ou anonymement sans craindre de représailles. La Société ne prendra aucune mesure disciplinaire, discriminatoire ou de représailles à l'encontre d'une personne ayant signalé un tel comportement. Tout responsable d'employés, de consultants, d'agents ou d'autres tiers qui reçoit un rapport sur une violation du présent Code doit immédiatement signaler cette information.

CONTACTEZ-NOUS !

- Comité de Surveillance des Affaires et de l'Éthique par courrier ou par courriel à l'adresse suivante

    - EnerSys Business Ethics Oversight Committee
      2366 Bernville Rd., Reading, PA 19605 USA
      Téléphone : +1 610-208-1747
      Courriel : https://iremail.enersys.com/?id=EC

- Hotline d'Éthique et de Conformité au :

    - ethicshotline.enersys.com
        - Les numéros de téléphone spécifiques à chaque pays ainsi qu'un formulaire d'inscription en ligne traduisible sont disponibles sur ethicshotline.enersys.com. Un interprète pour plus de 300 langues peut également être demandé par téléphone.

      Téléphone : +1 (800) 461-9330

Lorsque nous recevons des informations concernant une violation présumée de ce Code, nous travaillons avec diligence pour découvrir les faits et nous déterminons, en consultation avec l'Avocat Général, s'il est nécessaire de mener une enquête informelle ou une investigation formelle et, si c'est le cas, nous déterminons qui doit initier cette enquête ou cette investigation et nous rendons compte des résultats de cette enquête ou de cette investigation, ainsi qu'une

recommandation quant à l'issue de l'affaire. Toute enquête sera menée conformément au Guide de Politique d'EnerSys pour les enquêtes sur le lieu de travail en matière de Conduite des Affaires et d'Éthique. L'Avocat Général détermine si une violation du présent Code a été commise. L'Audit Interne rend compte des résultats de toute enquête ou investigation et de la suite donnée à l'affaire au Comité d'Audit.

Il est attendu de vous que vous coopériez pleinement à toute enquête ou investigation de la Société concernant une violation présumée de ce Code. Le refus de coopérer à une telle enquête ou investigation peut entraîner des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement.

Si le Comité de Surveillance de l'Éthique des Affaires, l'Audit Interne, le Département des Ressources Humaines, le Département Juridique ou toute autre partie appropriée reçoit des informations concernant une violation présumée du présent Code par un cadre dirigeant (autre que l'Avocat Général) ou un membre du conseil d'Administration, il ou elle doit, selon le cas, (a) informer l'Avocat Général qui doit informer le Comité d'Audit, qui doit ensuite informer le Conseil d'Administration de la violation présumée, (b) déterminer, en consultation avec l'Avocat Général, s'il est nécessaire de mener une enquête informelle ou une investigation formelle et, le cas échéant, déterminer qui doit initier cette enquête ou cette investigation et (c) rapporter les résultats d'une telle enquête ou investigation, ainsi qu'une recommandation quant au traitement de l'affaire, au Comité d'Audit, qui informera ensuite le Conseil. Le Comité d'Audit détermine si une violation du présent Code a été commise et, le cas échéant, il détermine les mesures disciplinaires à prendre à l'encontre de ce cadre dirigeant ou de ce directeur.

Si le Comité de Surveillance de l'Éthique des Affaires, l'Audit Interne, le Service des Ressources Humaines, le Département Juridique ou toute autre partie concernée reçoit des informations concernant une violation présumée de son Code par l'Avocat Général, l'Audit Interne doit (a) informer le Comité d'Audit, qui doit ensuite informer le Conseil de la violation présumée ; (b) déterminer, en consultation avec d'autres personnes, selon les instructions du Comité d'Audit, s'il est nécessaire de mener une enquête informelle ou une investigation formelle et, dans l'affirmative, déterminer qui doit lancer cette enquête ou cette investigation ; et (c) rapporter les résultats de cette enquête ou de cette investigation au Comité d'Audit, qui en informe ensuite le Conseil. Le Comité d'Audit détermine si une violation du présent Code a eu lieu et, le cas échéant, détermine les mesures disciplinaires à prendre à l'encontre de l'Avocat Général.

Lorsque la législation locale exige des procédures spécifiques relatives à ce Code, ces procédures seront décrites dans l'annexe A de ce Code.

CONSÉQUENCES...

Le non-respect des normes énoncées dans le présent Code entraînera, sous réserve des lois et accords applicables, des mesures disciplinaires comprenant, sans s'y limiter, des réprimandes, des avertissements, une période de probation ou une suspension sans salaire, des rétrogradations, des réductions de salaire, un renvoi et une restitution.

Certaines violations du présent Code peuvent obliger la Société à saisir les autorités gouvernementales ou réglementaires compétentes pour enquête ou poursuite.

En outre, tout responsable qui dirige ou approuve une conduite en violation du présent Code, ou qui a connaissance d'une telle conduite et ne la signale pas immédiatement, fera également l'objet de mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement, sous réserve des lois et accords applicables.

Conclusion

- N'oubliez pas d'utiliser ce Code comme une feuille de route pour vous aider à prendre des décisions éthiques et intelligentes.
- EnerSys dispose d'une variété de ressources pour vous aider.
- Que vous ne sachiez pas comment gérer une situation ou que vous ayez simplement besoin de plus d'informations sur les politiques de la Société, notre Code est là pour vous guider.
- Vous pouvez poser des questions, demander des conseils ou signaler vos préoccupations de manière confidentielle ou anonyme à tout moment.

Dérogations

En général, les politiques contenues dans ce Code doivent être strictement respectées et aucune exception ne peut être autorisée, dans certains cas rares des exceptions peuvent être possibles. Tout employé, dirigeant, consultant, agent ou autre tiers agissant au nom d'EnerSys (autre que les cadres dirigeants) qui pense qu'une exception à l'une de ces politiques est appropriée dans son cas doit d'abord contacter son responsable. Si le gestionnaire convient qu'une exception est appropriée, il doit obtenir l'approbation de l'Avocat Général. L'Avocat Général est chargé de tenir un registre complet de toutes les demandes de dérogation à l'une de ces politiques et de la suite donnée à ces demandes.

Tout dirigeant ou administrateur qui souhaite faire exception à l'une de ces politiques doit contacter le Président du Comité des Nominations et la Gouvernance de la Société du Conseil d'Administration. Toute dérogation au présent Code pour les cadres dirigeants ou les administrateurs ou toute modification du présent Code qui s'applique aux cadres dirigeants ou aux administrateurs ne peut être faite que par le Conseil et sera rapidement divulguée comme l'exige la loi ou la réglementation boursière.

Distribution et Modification

- Le Code doit être distribué annuellement et accompagné d'une formation.
- La Société se réserve le droit d'amender, de modifier ou de résilier ce Code à tout moment et pour n'importe quelle raison.

- La version la plus récente de ce Code peut être consultée sur le site Web de la Société à l'adresse www.enersys.com.
- Tout amendement, modification ou résiliation du présent Code sera rapidement et publiquement divulgué.
- L'Avocat Général ou son représentant est habilité à modifier le présent Code sans l'Approbation du Comité d'Audit ou du conseil d'Administration, à condition que cette modification ne change pas l'intention du Code.
- Ce document ne constitue pas un contrat de travail entre la Société et l'un de ses administrateurs, dirigeants, employés, consultants, agents ou autres tiers et ne modifie en rien l'emploi actuel de la Société ou toute autre relation avec une personne.

Annexe A - Procédures locales

PROCÉDURES PARTICULIÈRES APPLICABLES UNIQUEMENT EN FRANCE

Objectif. La Société met en place cette procédure spéciale en France dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'alerte de la Société ("Hotline").

La Société met en place la Hotline pour recueillir et gérer les alertes dans le cadre de ses obligations légales, mais aussi pour assurer le respect du présent code.

Entité responsable. EnerSys SARL est l'entité responsable de l'administration de la Hotline en France. Un fournisseur tiers a été engagé par la Société pour gérer la Hotline d'assistance au jour le jour.

Champ d'application de la Procédure. La Hotline est ouverte à toute personne physique (salarié, ancien salarié, candidat à l'embauche, actionnaire, associé, titulaire de droits de vote, membre du conseil d'administration, de gestion ou de surveillance, collaborateur extérieur ou occasionnel, cocontractant, sous-traitant ou personnel de l'organisme administratif), qui souhaite signaler toute information relative à un crime, un délit, une menace ou une atteinte à l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union Européenne, d'une loi ou d'un règlement. La Hotline n'acceptera pas les alertes révélant des faits, des informations et des documents, quels que soient leur forme ou leur support, dont la révélation ou la divulgation est interdite par les dispositions relatives au secret de la défense nationale, au secret médical, au secret des délibérations judiciaires, au secret de l'instruction ou de l'enquête judiciaire, ou au secret professionnel des avocats externes.

Traitement de l'Identité de l'Appelant. La Société n'encouragera pas les personnes à faire des appels anonymes. L'appelant doit s'identifier, mais la Société gardera l'identité de l'appelant confidentielle.

Par dérogation, un appel anonyme peut être traité à condition que la gravité des faits dénoncés soit établie et que les faits soient suffisamment précis.

La société prendra toutes les précautions nécessaires dans le traitement d'une dénonciation anonyme et mènera une enquête préliminaire, par le premier destinataire, sur l'opportunité de sa diffusion avant de diffuser la dénonciation à d'autres.

La procédure de la Société part du principe que tous les appelants s'identifieront.

Types de Détails Personnels qui Peuvent Être Documentés. La Société (ou son prestataire de services) ne documentera que les détails suivants concernant l'appel :

- l'identité, la fonction et les coordonnées de l'appelant ;
- l'identité, la fonction et les coordonnées de la ou des personnes nommées dans l'appel ;
- l'identité, la fonction et les coordonnées des personnes impliquées dans la réception ou l'enquête sur le rapport ;
- les allégations rapportées ;
- les preuves recueillies au cours de l'enquête sur le rapport ;
- le résumé de l'enquête

- le résultat de l'enquête.

La Société/le prestataire de services ne recueillera que les faits relatifs au sujet traité dans le cadre de la Hotline définie ci-dessus. Les informations communiquées dans le cadre d'un système d'alerte doivent rester factuelles et avoir un lien direct avec l'objet de l'alerte. Le rapport final relatif à l'appel ne sera basé que sur des informations formulées de manière objective, directement liées à l'objet de l'appel et strictement nécessaires à son enquête. Le langage utilisé pour décrire les déclarations de tiers indiquera clairement qu'il s'agit d'allégations.

Diffusion de Données Personnelles. Les personnes chargées, au sein de la Société, de recevoir ou d'examiner les appels de la Hotline n'auront accès qu'aux données personnelles décrites ci-dessus, dans la mesure où elles sont nécessaires pour remplir leur fonction. Ces détails ne seront communiqués en dehors de la Société qu'aux personnes chargées de la gestion de la Hotline dans d'autres divisions ou unités de la Société, si nécessaire, pour enquêter sur l'appel ou ses conséquences pour l'ensemble de la Société. Notre prestataire tiers, qui est employé pour recevoir ou traiter les appels de la Hotline, aura accès uniquement aux données personnelles décrites ci-dessus, qui lui permettent de remplir son rôle spécifique. Notre contrat avec le prestataire de services tiers interdit à ce dernier d'utiliser ces données à d'autres fins et garantit la confidentialité des informations. La Société limite le nombre de personnes impliquées dans la réception et l'investigation des appels de la Hotline, fournit une formation spécialisée à ces personnes et les soumet à un devoir de confidentialité rigoureux, défini par contrat.

Transfert de Données Personnelles en dehors de l'Union Européenne. Toutes les communications de données personnelles décrites ci-dessus à des entités situées en dehors de l'UE seront soit.

(a) faites en conformité avec une décision d'adéquation ; où

(b) encadrées par des règles internes d'entreprise, des clauses types de protection des données, un code de conduite ou un mécanisme de certification approuvé par la Commission nationale de l'informatique et des libertés ("CNIL") ;

(c) encadrées par des clauses contractuelles *ad hoc* préalablement autorisées par la CNIL ; où

(d) répondantes à l'une des exemptions prévues à l'article 49 du Règlement Général sur la Protection des Données (" RGPD ").

Périodes de Conservation des Données Pour les Détails Personnels. Tous les détails qui ne relèvent pas du programme de la Hotline seront détruits ou archivés immédiatement après avoir été rendus anonymes. Une fois que le rapport de la Hotline a fait l'objet d'une enquête, les détails du rapport seront détruits dans les deux (2) mois suivant la conclusion de l'enquête, à condition que l'enquête ne soit pas suivie d'une action disciplinaire ou judiciaire. Lorsqu'une mesure disciplinaire est imposée ou qu'une action judiciaire est entreprise contre la personne nommée dans l'appel, ou contre un appelant qui a abusé du programme de la ligne d'assistance téléphonique, les détails du rapport seront conservés jusqu'à la fin de la procédure.

Mesure de Sécurité. La personne responsable du rapport de la Hotline prendra toutes les précautions utiles pour préserver la sécurité des données, qu'il s'agisse de leur réception, de leur communication ou de leur conservation. L'identité de l'appelant sera traitée de manière confidentielle afin d'éviter que l'appelant ne subisse des représailles pour son action.

Avis aux Appelants Potentiels. Une copie de cette procédure sera fournie aux utilisateurs potentiels de la ligne d'assistance téléphonique Hotline afin que ces derniers disposent d'informations claires et complètes concernant son utilisation. La Société se conformera aux informations collectives et individuelles requises par le Code du Travail, à l'article 32 de la Loi du 6 janvier 1978 modifiée.

L'utilisation de la Hotline par un employé, un consultant, un agent ou un autre tiers est facultative. Il n'y aura aucune conséquence négative pour un employé qui n'utilise pas la Hotline. Les appels à la Hotline seront traités par le prestataire de services tiers de la Société, qui fournira un rapport sommaire à la personne responsable de l'audit interne en Europe. La personne identifiée dans un appel aura le droit d'accéder aux informations et de les corriger. Les appelants qui abusent de la Hotline peuvent faire l'objet de sanctions disciplinaires, y compris d'éventuelles procédures judiciaires (par exemple, une amende pouvant aller jusqu'à 60 000 euros) ; toutefois, les appelants qui utilisent la Hotline de bonne foi, même si les faits signalés s'avèrent par la suite incorrects ou peu concluants, ne feront pas l'objet de mesures disciplinaires. Des informations sommaires concernant les appels (telles que le nombre d'appels, les sujets de préoccupation, le statut de l'appel) seront transférées en dehors de l'Union Européenne.

Avis aux personnes Nommées dans les Appels à la Hotline. La personne nommée dans un appel à la Hotline sera informée dans un délai d'un (1) mois après l'appel par la personne responsable du programme de Hotline. Si des

mesures de conservation sont nécessaires, par exemple pour éviter la destruction de preuves, la personne désignée dans l'appel ne peut être informée qu'après que ces mesures ont été prises. La personne citée dans l'appel à la Hotline recevra les informations suivantes : le nom de l'entité responsable du programme de la Hotline, les allégations à son encontre, les personnes qui pourraient être informées de l'appel, ainsi que la manière d'exercer ses droits d'accès et de rectification des informations.

Respect des Droits d'Accès et de Rectification. Conformément aux articles 39 et 40 de la loi du 6 janvier 1978 modifiée, EnerSys SARL garantit à toute personne citée dans un appel à la Hotline le droit d'accéder aux données personnelles la concernant, et, si elles sont inexactes, incomplètes, équivoques ou périmées, de les rectifier ou de les supprimer, ainsi que de demander la suppression des données personnelles. La personne nommée dans un appel à la Hotline ne sera pas informée de l'identité de la personne qui a lancé l'alerte.

La version la plus récente est disponible sur notre site Web :
enersys.com/code

2366 Bernville Road, Reading, PA 19605, United States

© 2025 EnerSys. Tous droits réservés.

Les marques et logos sont la propriété d'EnerSys et de ses sociétés affiliées, à l'exception des marques et logos d'associations professionnelles, d'agences et d'autres organisations présentées, qui sont la propriété de leurs propriétaires respectifs.