

Kodeks postępowania i etyki w biznesie

ZASILANIE PRZYSZŁOŚCI
WSZĘDZIE DLA KAŻDEGO

Niniejszy Kodeks postępowania i etyki w biznesie został przetłumaczony z oryginalnej angielskiej wersji językowej. W przypadku konfliktu lub niespójności między tą przetłumaczoną wersją a oryginalną wersją angielską, postanowienia angielskiej wersji językowej mają pierwszeństwo i są nadrzędne.

EnerSys®

Power/Full Solutions

2025

1. Wiadomość od naszego prezesa	01
2. Nasze podstawowe wartości	02
3. Wprowadzenie do naszego Kodeksu	04
4. Nasze zobowiązania wobec pracowników	07
Bezpieczeństwo w miejscu pracy	
Różnorodność, równość, inkluzyjność	
Prywatność i ochrona danych osobowych	
Miejsce pracy wolne od nękania	
5. Nasze zobowiązania wobec udziałowców	10
Prawidłowe wykorzystywanie aktywów	
Konflikty interesów	
Prezenty, wrażliwe transakcje i zakazane płatności	
Rzetelne księgi i rejestry	
Sprawozdania i komunikaty publiczne	
6. Nasze zobowiązania wobec klientów i produktów	16
Uczciwe postępowanie i uczciwe traktowanie	
Przeciwdziałanie praktykom monopolistycznym i uczciwa konkurencja	
Relacje z dostawcami	
Jakość, bezpieczeństwo i ciągłe doskonalenie	
7. Nasze zobowiązanie do przestrzegania prawa	19
Przeciwdziałanie łapówkarstwu i korupcji	
Insider trading	
Międzynarodowe prawo handlowe	
8. Nasze zobowiązania wobec społeczności	24
Zrównoważony rozwój	
Prawa człowieka i sprawiedliwe warunki pracy	
Etyczne datki na cele polityczne i lobbying	
9. Nasze dane kontaktowe	27
Procedury sprawozdawczości i zgodności	
10. Wnioski	29
Odstępstwa	
Dystrybucja i zmiany	

<u>Załącznik A</u> – Procedury lokalne	30
---	----

Wiadomość od naszego Prezesa

Z przyjemnością udostępniam najnowszą wersję Kodeksu postępowania i etyki biznesowej EnerSys. Kodeks postępowania i etyki biznesowej służy jako przewodnik po prowadzeniu działalności z najwyższą uczciwością, najwyższymi standardami etycznymi i zgodnie ze wszystkimi przepisami prawa. Nasze wartości odzwierciedlają kulturę EnerSys i pomagają każdemu z nas kierować się w codziennych działaniach z naszymi klientami, dostawcami i partnerami biznesowymi. Każdy z nas jest odpowiedzialny za przestrzeganie zasad opisanych tutaj i etyczne działanie.

Niniejszy Kodeks ma zastosowanie globalnie do wszystkich pracowników, dyrektorów i członków zarządu EnerSys, a także do wszystkich naszych dostawców i konsultantów, agentów i innych osób trzecich działających w naszym imieniu. Kiedy działamy etycznie, z szacunkiem i uczciwością, zdobywamy zaufanie i zachowujemy reputację, którą zbudowaliśmy. Po prostu nie możemy i nie będziemy akceptować nieetycznego, niewłaściwego lub nielegalnego zachowania.

Zawsze pamiętaj, że jeśli masz pytanie lub wątpliwości dotyczące właściwego postępowania, dla Ciebie lub kogoś innego, możesz zawsze porozmawiać ze swoim przełożonym, Działem Zasobów Ludzkich EnerSys lub Działem Prawnym EnerSys. Możesz również zgłaszać naruszenia za pośrednictwem zgłoszenia internetowego lub dzwoniąc pod numer 1-800-461-9330 lub wysyłając e-mail na infolinię ds. etyki i zgodności EnerSys, gdzie możesz zachować anonimowość.

Nasz charakter odzwierciedlają nasze podstawowe wartości, a to wymaga niezłomnego zaangażowania w najwyższe standardy etyczne. Razem powinniśmy być odpowiedzialni za robienie tego, co słuszne wszędzie i dla każdego.

Shawn M. O'Connell

Prezes i Dyrektor Generalny

Nasze podstawowe wartości

W EnerSys opieramy naszą działalność na siedmiu podstawowych wartościach. Nasze podstawowe wartości to:

Bezpieczeństwo i nasze środowisko

Uznajemy wagę ludzkiego życia i znaczenie bycia liderem w zakresie ochrony środowiska. Wszystkie nasze czyny muszą być zawsze wykonywane z wyraźnym naciskiem na zapewnienie poprawy bezpieczeństwa i jakości życia naszych klientów, pracowników, dostawców, udziałowców i społeczności. Nie pójdziemy nigdy na kompromis w tej kwestii, aby mieć pewność, że robimy wszystko, co w naszej mocy, aby poprawić świat, w którym wszyscy żyjemy. Nasi liderzy dbają o dobre samopoczucie naszych pracowników w zakresie fizycznym, jak i psychicznym, konsekwentnie kształtując i stosując podejście safety-first i nigdy nie narażając na szwank ich bezpieczeństwa. Liderzy z entuzjazmem wspierają zrównoważony rozwój oraz odpowiedzialność społeczną naszej firmy.

Zaangażowanie

Jesteśmy dumni z tego, że tworzymy EnerSys. Członkowie zespołu EnerSys wnoszą pozytywną energię, wpływając na innych poprzez swój entuzjazm, inspirację, zaangażowanie i dumę. Nasze otoczenie napędza zaangażowanie i wynagradza proaktywnych pionierów, dokonujących wielkich rzeczy. Ta energia tworzy wyjątkowe doświadczenia dla naszych klientów, pracowników, dostawców, udziałowców i społeczności, w których żyjemy. Nasi liderzy wzmacniają naszych pracowników, nadając znaczenie, cel i wizję ich pracy oraz dostarczają im informacji zwrotnych, pomagając im w rozwoju ich umiejętności. Liderzy uznają i doceniają wszystkich pracowników za ich wkład w rozwój Firmy.

Ciągłe doskonalenie

Cechuje nas niezaspokojone pragnienie doskonalenia we wszystkim, co robimy. Nasze dążenie do doskonałości ma wsparcie w postaci ciągłego doskonalenia naszej wiedzy oraz stosowania narzędzi i technik EnerSys Operating System (EOS). Te zasady definiują to, kim jesteśmy i napędzają nasz przyszły sukces. Nasi liderzy to agenci zmian, zaangażowani w rozwój i kwestionujący status quo. Liderzy dostrzegają możliwości poprawy oraz uczą, trenują i mentorują swoje zespoły w zakresie kultury EOS.

Doświadczenie klienta

Nasze nieustanne skupienie na innowacyjności i adaptacyjności zapewnia naszym klientom wyjątkową wartość naszych rozwiązań. Rozwiązania te wykraczają poza oczekiwania naszych klientów, otwierając nowe i unikalne sposoby na obniżenie ich kosztu prowadzenia działalności. Nasi liderzy budują kulturę jakości, która zachwyca klienta i zapewnia spójne doświadczenie. Liderzy posiadają wiedzę na temat dostępnych zasobów, rozumieją rynek (klientów i konkurentów) oraz znają naszą branżę.

Praca zespołowa

Największe sukcesy osiąga się zawsze wtedy, kiedy jednostki składające się na zespół pracują wspólnie. Komunikacja oparta na prawdzie, aktywne słuchanie, obiektywne słuchanie i

docenianie różnorodnych opinii to podstawy, których wszyscy używamy, żeby okazać sobie wzajemny szacunek. Pomoc i wsparcie dla innych członków zespołu w rozwiązywaniu problemów i osiąganiu celów organizacji oraz zespołu jest podstawą naszego wspólnego sukcesu. Nasi liderzy dają przykład i promują inkluzywną kulturę pracy sprzyjającą współpracy i wzajemnemu szacunkowi. Liderzy szanują i pielęgnują indywidualną wiedzę, kreatywność, umiejętności oraz rozwój.

Etyka

Wszyscy członkowie naszych zespołów przestrzegają i promują najwyższe standardy etyczne poprzez uczciwe, sprawiedliwe i transparentne zachowanie. Każdego dnia demonstrujemy naszą uczciwość poprzez osobistą odpowiedzialność za nasze indywidualne działania. Przestrzeganie wszystkich zasad i procedur prawnych, jak i firmowych, nie podlega negocjacji. Nasi liderzy promują uczciwość, zaufanie oraz wzajemny szacunek wśród członków zespołów poprzez zachęcanie do szczerości i transparentności. Liderzy są sprawiedliwi i uczciwi wobec wszystkich pracowników, uczciwie rozpatrują odmienne punkty widzenia i jednakowo cenią wkład pracy.

Odpowiedzialność

Wypełniamy nasze zobowiązania – jest to integralna część tego, kim jesteśmy. Bieremy odpowiedzialność za wszystkie działania i zobowiązania w pracy, wdrażając uzgodnione decyzje, uznając nasze błędy i ucząc się na nich bez obwiniania innych oraz uznając wpływ naszego zachowania na innych. Nasi liderzy biorą na siebie odpowiedzialność i dzielą się uznaniem, kiedy jest to zasłużone. Liderzy stawiają jasne oczekiwania i zobowiązują siebie oraz członków zespołów do realizacji wspólnych celów i wizji.

Wprowadzenie do naszego Kodeksu

Kodeks dotyczy nas wszystkich

Niniejszy Kodeks został przyjęty przez Zarząd EnerSys i stanowi jego odpowiedzialność, a także określa prawne oraz etyczne normy postępowania dla wszystkich członków zarządu, dyrektorów, pracowników, konsultantów, agentów oraz innych podmiotów zewnętrznych działających w imieniu EnerSys. Kodeks obowiązuje Firmę oraz wszystkie jej podmioty zależne i innych partnerów biznesowych na całym świecie.

BEZ WZGLĘDU NA ROLĘ, JAKĄ PEŁNISZ W ENERSYS, TEN KODEKS DOTYCZY CIEBIE.

- Wszystkich pracowników, w tym zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy oraz pracowników tymczasowych
- Całą kadrę kierowniczą, w tym kierownictwo wyższego szczebla, funkcjonariuszy i dyrektorów
- Wszystkich agentów, przedstawicieli, dystrybutorów oraz partnerów biznesowych
- Wszystkich wykonawców i konsultantów
- Wszystkich sprzedawców i dostawców

Każdego interesariusza EnerSys w każdej lokalizacji, w każdym oddziale, na całym świecie.

Jak korzystać z Kodeksu

Żaden kodeks ani polityka nie są w stanie przewidzieć każdej sytuacji, ani dostarczyć ostatecznych odpowiedzi na wszystkie pytania, jakie mogą się pojawić. W związku z tym niniejszy Kodeks jest skupiony na obszarach ryzyka etycznego i dostarcza wskazówek, które pomogą w rozpoznaniu i rozwiązaniu problemów natury etycznej, ustanawia mechanizmy zgłaszania nieetycznego postępowania oraz pomaga w promowaniu wartości Firmy.

DOKONYWANIE WŁAŚCIWYCH WYBORÓW

Podejmowanie etycznych decyzji ma fundamentalne znaczenie dla przestrzegania Kodeksu. Rozważ następujące kwestie:

- Czy jest to zgodne z naszymi Głównymi Wartościami?
- Czy odbije się to pozytywnie na EnerSys?

- Czy jest to zgodne z prawem i naszą polityką?
- Czy będzie stanowić wartość dodaną dla naszych klientów i udziałowców?
- Czy moi koledzy oraz przyjaciele zgodziliby się z tą decyzją?
- Czy czułbym się komfortowo, czytając o tej decyzji w gazecie?

Jeśli odpowiedź na powyższe pytania jest przecząca lub nie masz pewności co do któregoś z tych pytań, powinieneś poszukać wskazówek lub przemyśleć sprawę. Oczekuje się, że będziesz korzystać z Kodeksu jako cennego źródła informacji oraz że będziesz kierować się należytyim osądem i zdrowym rozsądkiem, starając się przestrzegać wszystkich obowiązujących zasad, praw, reguł i przepisów.

Naruszenia Kodeksu

Naruszenia Kodeksu traktujemy poważnie. Możesz oczekiwać, że EnerSys dokładnie przeanalizuje i podejmie działania w związku z doniesieniami o niewłaściwym postępowaniu. Nieprzestrzeganie niniejszego Kodeksu stanowi podstawę do zastosowania środków dyscyplinarnych, aż do rozwiązania stosunku pracy włącznie. W przypadku złamania prawa osoby odpowiedzialne mogą również podlegać grzywnom w zakresie cywilnym lub karnym albo innym sankcjom.

Zgłaszanie problemów i zadawanie pytań

W przypadku jakichkolwiek pytań dotyczących niniejszego Kodeksu lub jego zastosowania w jakiegokolwiek sytuacji, zachęcamy do kontaktu z Głównym Radcą Prawnym EnerSys. Każdy, kto wie lub podejrzewa, że ktoś zaangażował się lub angażuje w działania związane z firmą, naruszające obowiązujące prawo, politykę firmy lub niniejszy Kodeks, powinien niezwłocznie dokonać zgłoszenia takiej sprawy. Dodatkowe informacje dotyczące dokonywania zgłoszeń można znaleźć w sekcji „Nasze dane kontaktowe”.

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

Dostępne są numery telefonów dedykowane poszczególnym państwom oraz przetłumaczony internetowy formularz zgłoszeniowy. Można również zamówić tłumacza dla ponad 300 języków za pomocą telefonu. Jeśli chcesz, możesz dokonać zgłoszenia anonimowo. Wszystkie zgłoszenia i dochodzenia będą traktowane jako poufne.

Zobowiązanie do niepodejmowania działań odwetowych

Zależy nam na pielęgnowaniu otwartego środowiska, w którym pytania i wątpliwości mogą być wyrażane bez obaw o odwet. Dlatego nigdy nie dopuścimy do jakichkolwiek działań odwetowych na osobie, która dokonała zgłoszenia problemu w dobrej wierze i współpracowała przy dochodzeniu. Każdy, kto podejmuje działania odwetowe wobec osoby, która w dobrej wierze zgłosiła swoje wątpliwości lub uczestniczyła w dochodzeniu, będzie podlegał postępowaniu dyscyplinarnemu, do zwolnienia z pracy włącznie.

Nasze zobowiązania wobec pracowników

Bezpieczeństwo w miejscu pracy

EnerSys zobowiązuje się do zapewnienia bezpieczeństwa wszystkim pracownikom poprzez spełnianie bądź wychodzenie ponad obowiązujące wymogi bezpieczeństwa i higieny pracy w całej Firmie. Zapewniamy niezbędne środki w celu zapobiegania urazom i chorobom poprzez wspólny wysiłek wszystkich pracowników. Wysiłek ten obejmuje regularne analizy oceny ryzyka związanego z bezpieczeństwem i higieną pracy, wdrażanie ulepszonych metod i procedur, stosowanie zabezpieczeń procesów i sprzętu oraz zapewnianie informacji i szkoleń dla wszystkich pracowników, aby pomóc im w bezpiecznym wykonywaniu pracy. Bezpieczne miejsce pracy zakłada upewnienie się, że wykonujemy czynności w sposób bezpieczny, a to oznacza, że nigdy nie spożywamy alkoholu ani narkotyków, które mogłyby przeszkadzać w pracy lub stanowić zagrożenie dla innych.

ZACHOWUJEMY SIĘ ODPOWIEDZIALNIE, KIEDY...

- stosujemy środki ochrony osobistej i przestrzegamy wszystkich zasad bezpieczeństwa
 - jesteśmy świadomi wszelkich niebezpiecznych praktyk lub niebezpiecznych warunków, które mogłyby zagrozić naszemu bezpieczeństwu lub bezpieczeństwu innych osób i zaradzamy im na bieżąco
 - nigdy nie pracujemy pod wpływem alkoholu lub nielegalnych narkotyków
 - nigdy nie zachowujemy się w sposób, który może spowodować niebezpieczne środowisko pracy
 - niezwłocznie zgłaszamy wszelkie przypadki przemocy lub groźby przemocy
 - zgłaszamy wszelkie urazy w miejscu pracy, niebezpieczne zdarzenia lub sytuacje, które mogą stanowić naruszenie naszych zasad
-

Różnorodność, sprawiedliwość i inkluzyjność

EnerSys jest zaangażowany w promowanie równych szans i uczciwości w zatrudnieniu. Każdy pracownik zasługuje na inkluzyjne i zróżnicowane środowisko pracy, w którym ludzie są cenieni jako jednostki. EnerSys stara się zatrudniać i promować wykwalifikowane osoby na podstawie ich zasług, w oparciu o obiektywne kryteria, które pozwalają uniknąć dyskryminacji. Wierzymy, że nasz sukces zależy od pielęgnowania kultury pracy, w której każdy pracownik jest traktowany z szacunkiem i godnością, a wszyscy pracownicy mają możliwość przyczynienia się w znaczący sposób do naszego długoterminowego sukcesu.

Wizja RSI EnerSys

Jesteśmy zaangażowani w tworzenie organizacji, w której Różnorodność, Sprawiedliwość i Inkluzyjność są wbudowane w naszą strategię biznesową, i gdzie:

- utalentowani ludzie z różnych środowisk są mile widziani, a różnice są akceptowane.
- każdy ma równe szanse na postęp i rozwój.
- nasze środowisko pracy wspiera ludzi, którzy wnoszą do pracy całą swoją osobowość i osiągają najlepsze wyniki.

Prywatność i ochrona danych osobowych

W celu prowadzenia działalności konieczne jest gromadzenie danych osobowych od naszych pracowników i innych osób. Zobowiązujemy się do ochrony tych danych osobowych i przestrzegania obowiązujących przepisów dotyczących prywatności danych, w tym zasad dotyczących gromadzenia, przetwarzania, wykorzystywania, przekazywania oraz ujawniania danych osobowych.

POWINNIŚMY UŻYWAĆ CODZIENNYCH ZABEZPIECZEŃ ...

- Sięganie po dane osobowe i ich przetwarzanie tylko wtedy, gdy jest to zgodne z prawem
- Gromadzenie danych osobowych wyłącznie w określonych celach
- Gromadzenie najmniejszej wystarczającej ilości danych osobowych potrzebnych do realizacji celów, dla których dane osobowe zostały zebrane
- Zagwarantowanie, że dane osobowe są dokładne, aktualizowane i przechowywane nie dłużej, niż jest to konieczne
- Jeśli wymaga tego obowiązujące prawo, honorowanie wniosków osób fizycznych o udostępnienie lub dostarczenie im przetwarzanych danych osobowych, korygowanie ich (jeśli są niedokładne) lub usunięcie
- Przezrzyistość w zakresie wykorzystywania danych osobowych
- Zagwarantowanie, że nasi partnerzy biznesowi traktują dane osobowe w ten sam sposób
- Odbycie dostępnych i wymaganych szkoleń z zakresu cyberbezpieczeństwa i ochrony danych osobowych
- Staranne przestrzeganie procedur cyberbezpieczeństwa EnerSys i stosowanie innych środków bezpieczeństwa w celu ochrony naszych sieci i systemów oraz ochrony danych osobowych przed nieuprawnionym przetwarzaniem i przypadkową utratą, zniszczeniem lub uszkodzeniem

Śmiało podnoś głos i zadawaj pytania. Jeśli nie jesteś pewien, jak właściwie postępować z danymi osobowymi lub jakie dane prawo lub wymóg mają zastosowanie do Ciebie, poproś o wskazówki po adresem privacy@enersys.com

Miejsce pracy wolne od nękania

EnerSys zobowiązuje się do zapewnienia środowiska pracy wolnego od nękania i zagwarantowania, że wszyscy pracownicy są traktowani i traktują innych z godnością i szacunkiem. Nękanie może obejmować wszelkie niepożądane zachowania (słowne, wizualne lub fizyczne), które doprowadzają do zastraszającego, obraźliwego, poniżającego, upokarzającego, obelżywego lub wrogiego środowiska pracy. Pojedynczy incydent może w pewnych przypadkach stanowić nękanie. Ponadto wszelkie formy nękania, które wpływają na wynagrodzenie, godziny lub warunki pracy są szczególnie zabronione. Bezprawne nękanie i dyskryminacja obejmuje nękanie lub dyskryminację na podstawie lub w związku z pewnymi cechami, które są chronione przez obowiązujące prawo – może być to rasa, kolor skóry, religia, wyznanie, płeć, orientacja seksualna, wiek, niepełnosprawność, pochodzenie narodowe lub przodkowie, jak również obywatelstwo, stan cywilny i status weterana lub jakiegokolwiek inny status chroniony przez obowiązujące prawo. Molestowanie seksualne obejmuje molestowanie o charakterze seksualnym osoby tej samej lub przeciwnej płci, co molestujący.

Pracownicy powinni się zapoznać z polityką EnerSys dotyczącą dyskryminacji i nękania, aby uzyskać więcej informacji.

Nasze zobowiązania wobec udziałowców

Prawidłowe wykorzystywanie aktywów

Powinniśmy dążyć do ochrony aktywów Firmy i zapewnić ich efektywne wykorzystanie. Kradzież, niedbałość i marnotrawstwo mają bezpośredni wpływ na wyniki finansowe Firmy. Możemy wykorzystywać aktywa i usługi Firmy wyłącznie do uzasadnionych celów biznesowych Firmy, a nie dla korzyści osobistych lub korzyści osobistych kogokolwiek innego.

Nie należy w żaden sposób wykorzystywać swojego stanowiska w Firmie do czerpania korzyści osobistych lub wykorzystywania majątku bądź informacji firmowych do celów osobistych.

TRZEŻWA OCENA I ZDROWY ROZSĄDEK...

- Nie używaj poczty elektronicznej i systemów komunikacyjnych do tworzenia, omawiania lub wysyłania nieodpowiednich materiałów (np. bluźnierczych, lubieżnych, nielegalnych, oszczerczych, fałszywych, obraźliwych, uwłaczających, promujących przemoc lub nienawiść).
- Traktuj aktywa firmy z ostrożnością, chroniąc je przed kradzieżą, marnotrawstwem, uszkodzeniem lub niewłaściwym wykorzystaniem.
- Wydawaj pieniądze firmowe na podróże lub wydatki zawodowe z rozwagą i rozsądkiem.
- Wykorzystuj wszelkie firmowe aktywa, własność oraz zasoby tylko dla dobra Firmy.

Poufne i zastrzeżone informacje EnerSys mają kluczowe znaczenie dla zapewnienia naszej przewagi konkurencyjnej. Wszyscy jesteśmy osobiście odpowiedzialni za ochronę nie tylko poufnych i zastrzeżonych informacji naszej firmy, ale także informacji poufnych każdego współpracującego z nami podmiotu zewnętrznego.

CZYM SĄ INFORMACJE POUFNE?

Poufne i zastrzeżone informacje to ogólnie rzecz biorąc informacje niepubliczne, które znamy lub posiadamy w związku z naszą pozycją w EnerSys, a które w przypadku ujawnienia mogłyby być użyteczne dla konkurencji lub szkodliwe dla Firmy.

Typowe przykłady informacji poufnych i zastrzeżonych obejmują:

- Fuzje, joint venture lub istotne partnerstwa
- Cele lub plany przejęć
- Niepubliczne informacje finansowe

- Korporacyjne strategie marketingowe
- Informacje o klientach, dostawcach i wycenach
- Procesy i systemy biznesowe
- Cele i strategie biznesowe
- Plany spin-offów lub zbyć

PAMIĘTAJ – własność intelektualna EnerSys również stanowi informacje poufne i zastrzeżone. Jest to cenne aktywo, podlegające ochronie.

Własność intelektualna obejmuje wszelkie rezultaty kreatywnego działania, które sprawiają, że nasza Firma jest wyjątkowo konkurencyjna. Przykłady obejmują między innymi pomysły i procesy związane z rozwojem nowych produktów, prawa autorskie i patenty, oprogramowanie i know-how dotyczące produkcji, projekty i wynalazki, tajemnice handlowe, badania i plany rozwoju.

Ważnymi aktywami Firmy są również technologie informatyczne i systemy informatyczne. Oczekujemy, że pomożesz chronić te aktywa i podejmiesz środki ostrożności, aby uniknąć niepotrzebnego ryzyka związanego z cyberbezpieczeństwem. Pamiętaj, aby przestrzegać wszystkich zasad i procesów, które obowiązują w celu ochrony naszych systemów i danych przed cyberatakiem lub innym nieautoryzowanym dostępem.

TRZEŻWA OCENA I ZDROWY ROZSĄDEK...

- Przestrzegaj obowiązujących zasad bezpieczeństwa i polityki informatycznej podczas korzystania ze sprzętu dostarczanego przez firmę (telefony i laptopy).
- Stosuj silne hasła, których nie da się łatwo odgadnąć.
- Nigdy nie udostępniaj nikomu haseł i danych do logowania
- Bądź czujny na oszustwa typu phishing i inne sposoby nieautoryzowanego dostępu.
- Natychmiastowo zgłaszaj podejrzaną wiadomości e-mail lub aktywności systemu, jak również wszelkie podejrzenia o naruszenie bezpieczeństwa danych.

Kopie obowiązujących zasad i procedur bezpieczeństwa IT można znaleźć na stronie SharePoint Działu IT. Można również wysłać wiadomość e-mail na adres it_help@enersys.com, aby poprosić o kopie, złożyć zapytanie lub zgłosić podejrzaną kwestię.

Konflikty interesów

Musimy działać w najlepszym interesie Firmy. Oznacza to, że musimy powstrzymać się od jakichkolwiek działań lub posiadania osobistych interesów, które stanowią konflikt interesów. Konflikt interesów występuje, gdy interes osobisty lub rodzinny koliduje lub wydaje się kolidować z interesami Firmy. Konflikt interesów naraża pracownika (osobiście) i EnerSys (organizacyjnie) na ryzyko szkody. Potencjalne szkody mogą obejmować uszczerbek na reputacji i straty finansowe oraz są sprzeczne z kulturą i wartościami Firmy.

CZYM JEST KONFLIKT INTERESÓW?

Niniejszy Kodeks nie jest w stanie objąć wszystkich rodzajów konfliktów interesów, które mogą się pojawić, ale ma na celu przedstawić rodzaje działań, które mogą zakłócić naszą zdolność do podejmowania decyzji w najlepszym interesie Firmy. Typowe przykłady obejmują:

- Posiadanie akcji lub interesów finansowych w klientach, dostawcach, sprzedawcach lub konkurencji
- Udzielanie pożyczek klientom, dostawcom, sprzedawcom lub konkurentom, bądź otrzymywanie pożyczek od nich
- Uczestniczenie w procesie wyboru, jeżeli przyjaciel lub członek rodziny ubiega się o status sprzedawcy, dostawcy, agenta lub innego partnera biznesowego
- Świadczenie usług jako konsultant, dyrektor, funkcjonariusz, pracownik, doradca, bądź w jakimkolwiek innym charakterze dla konkurenta Firmy
- Wykorzystywanie swojego stanowiska w Firmie do wpływania na transakcję z dostawcą lub klientem, jeżeli interes osobisty jest powiązany z taką transakcją lub takim dostawcą
- Odnoszenie nieodpowiednich korzyści osobistych w wyniku pełnienia funkcji w Firmie

Obowiązkiem pracownika jest ujawnienie wszelkich transakcji lub relacji, co do których można oczekiwać, że spowodują konflikt interesów, firmowemu Głównemu Radcy Prawnemu lub, jeśli pracownik jest funkcjonariuszem wykonawczym lub dyrektorem, Przewodniczącemu Komisji Rewizyjnej, który jest odpowiedzialny za określenie, czy taka transakcja lub relacja stanowi konflikt interesów i który zdecyduje, czy należy ją przedstawić Zarządowi.

Prezenty, wrażliwe transakcje i zakazane płatności

Wykorzystanie funduszy lub aktywów Firmy na prezenty, gratyfikacje lub inne przysługi dla klientów, urzędników państwowych lub innych stron trzecich jest zabronione, z wyjątkiem sytuacji, gdy takie prezenty są zgodne z obowiązującymi przepisami, ich wartość jest ograniczona i są zatwierdzone przez odpowiedzialnego kierownika. Prezenty, gratyfikacje i przysługi tego typu są zabronione i nie będą zatwierdzane w przypadku, gdy ich celem jest zachęcenie odbiorcy do korzystania ze swojej decyzyjności w niewłaściwy lub nielegalny sposób lub wykonywania swoich funkcji w jakimkolwiek nieodpowiedni sposób, w celu zabezpieczenia bądź uzyskania jakiegokolwiek interesu dla Firmy.

Płatności, prezenty i przysługi dla pracowników, konsultantów, agentów i innych podmiotów zewnętrznych działających w imieniu EnerSys są również zabronione, z wyjątkiem sytuacji, gdy są wręczane w ramach oficjalnie ogłoszonych programów motywacyjnych, takich jak konkursy sprzedaży. Takie programy muszą być wcześniej zatwierdzone przez Głównego Radcę Prawnego.

TRZEŻWA OCENA I ZDROWY ROZSĄDEK ...

- Nie dawaj ani nie przyjmuj żadnych prezentów lub ofert rozrywkowych, które mogłyby stanowić ambaras dla EnerSys.
 - Nie przyjmuj ani nie pozwalaj żadnemu członkowi rodziny na przyjęcie wynagrodzenia, prezentów, gratyfikacji lub innych przysług od klientów, dostawców lub innych osób pracujących lub chcących pracować z Firmą.
 - Zwróć wartościowe prezenty i zgłoś je swojemu przełożonemu, a jeśli to konieczne, przekazaj je na cele charytatywne.
 - Zapewnij lub przyjmuj służbowe oferty rozrywkowe tylko wtedy, gdy są one nieczęste, skromne i mają służyć uzasadnionym celom biznesowym oraz są organizowane w sposób otwarty i przejrzysty.
-

Rzetelne Księgi i Rejestry

Musimy uczciwie, dokładnie i terminowo zgłaszać wszystkie transakcje biznesowe. Dokładne informacje finansowe mają zasadnicze znaczenie dla zdolności firmy do stosowania się do zobowiązań prawnych i regulacyjnych.

Musimy wszyscy w pełni współpracować i odpowiadać na wszelkie pytania zarówno niezależnych księgowych, jak i wewnętrznych audytorów Firmy. Nigdy nie wolno nam podejmować żadnych działań mających na celu nieuczciwe wywieranie wpływu, wymuszanie, manipulowanie lub wprowadzanie w błąd jakiegokolwiek zewnętrznego księgowego lub wewnętrznego audytora zaangażowanego do przeprowadzenia audytu dokumentacji lub sprawozdań finansowych Firmy.

Skonsolidowane sprawozdania finansowe Firmy będą zgodne z ogólnie przyjętymi w USA zasadami rachunkowości ("GAAP") oraz zasadami rachunkowości Firmy. Lokalne lub ustawowe księgi i sprawozdania finansowe powinny być zgodne z lokalnymi przepisami prawnymi.

PRZESTRZEGAMY REGULOWANYCH STANDARDÓW RACHUNKOWOŚCI

- Nieujawnione lub niezarejestrowane konto lub fundusz nie może być zakładane w jakimkolwiek celu.
- W księgach lub rejestrach Firmy nie wolno dokonywać żadnych fałszywych lub wprowadzających w błąd wpisów z jakiegokolwiek powodu.

- Żaden wydatek funduszy korporacyjnych lub innej własności korporacyjnej nie może być dokonywany bez odpowiedniej dokumentacji i uzyskania zezwolenia.

Wszystkie księgi, rejestry i rachunki Firmy muszą być prowadzone zgodnie ze wszystkimi obowiązującymi przepisami i normami oraz dokładnie odzwierciedlać prawdziwy charakter rejestrowanych transakcji.

Każdy, kto ma obawy dotyczące podejrzanych kwestii księgowych lub audytowych bądź chce zgłosić skargi dotyczące księgowości, wewnętrznych kontroli księgowych lub spraw związanych z audytem występujących w Firmie, powinien w sposób poufny i anonimowy, jeśli sobie tego życzy, zgłosić takie obawy lub skargi na piśmie do Audytu Wewnętrznego na podany adres lub numery telefonów podane poniżej w części „Procedury raportowania i zgodności”.

Wszystkie tego typu obawy i skargi będą przekazywane bezpośrednio do Komitetu Audytu lub do Starszego Dyrektora Audytu Wewnętrznego zgodnie z wymogami Procedur Obsługi Skarg Dotyczących Spraw Księgowych i Audytowych Firmy. Komitet Audytu oceni zasadność wszelkich otrzymanych przez siebie obaw i skarg oraz zezwoli na podjęcie takich działań, jakie uzna za konieczne lub stosowne w celu rozwiązania problemu.

Sprawozdania i komunikaty publiczne

Obowiązującą zasadą Firmy jest pełne, uczciwe, dokładne, terminowe i zrozumiałe ujawnianie informacji w raportach i dokumentach składanych do Amerykańskiej Komisji Papierów Wartościowych i Giełd (SEC), a także w innych publicznych komunikatach. Firma ceni sobie relacje ze wszystkimi swoimi akcjonariuszami. Wszelkie prośby od akcjonariuszy o informacje dotyczące Firmy powinny być przekazywane do biura Relacji Inwestorskich w celu sprawdzenia ich i zajęcia stanowiska (investorrelations@enersys.com).

Firma ceni sobie również swoje relacje z przedstawicielami mediów i będzie starała się udzielać szybkich odpowiedzi na zapytania mediów dotyczące Firmy i rozwoju oraz wydarzeń w branży. Wszelkie oświadczenia dla mediów lub odpowiedzi na zapytania ze strony mediów są obsługiwane przez biuro Relacji Inwestorskich.

Bierzemy odpowiedzialność za kształtowanie komunikacji, która spełnia te oczekiwania, w tym gdy używamy mediów społecznościowych. Aby zapewnić spójność naszej komunikacji zewnętrznej oraz przestrzegać obowiązujących przepisów i regulacji, tylko określone osoby są upoważnione do publicznych wypowiedzi w imieniu Firmy. Musimy pilnować również naszego osobistego korzystania z mediów społecznościowych i unikać podejmowania działań, które mogłyby zaszkodzić lub źle się odbić na EnerSys.

ZACHOWUJEMY OSTROŻNOŚĆ W KOMUNIKACJI NA TEMAT FIRMY ...

- Korzystając z mediów społecznościowych w życiu prywatnym, nigdy nie przedstawiaj się jako osoba wypowiadająca się w imieniu EnerSys.
- Nie zamieszczaj postów w imieniu EnerSys, chyba że zostałeś do tego wyraźnie upoważniony.
- Zachowuj się z szacunkiem i unikaj języka, który jest nieodpowiedni, dyskryminujący lub obraźliwy.
- Nigdy nie publikuj tajemnic handlowych ani informacji poufnych w mediach społecznościowych.

Więcej szczegółów można znaleźć w naszej Polityce Dotyczącej Mediów Społecznościowych. Kopie są dostępne na stronie SharePoint Firmy oraz w Dziale Kadr lub Dziale Prawnym.

Nasze zobowiązanie wobec klientów i produktów

Uczciwe postępowanie i uczciwe traktowanie

Musimy starać się postępować uczciwie, etycznie i sprawiedliwie wobec klientów, dostawców i innych partnerów biznesowych Firmy. Oświadczenia dotyczące produktów i usług Firmy nie mogą być nieprawdziwe, wprowadzające w błąd, zwodnicze lub oszukańcze. Nie wolno nam nieuczciwie wykorzystywać nikogo poprzez manipulację, ukrywanie, nadużywanie informacji uprzywilejowanych, wprowadzające w błąd przedstawianie istotnych faktów lub jakiegokolwiek inne praktyki nieuczciwego postępowania.

UCZCIWOŚĆ I RZETELNOŚĆ W POSTĘPOWANIU ...

- Konkuruj agresywnie, ale zawsze uczciwie – wygrywaj biznes na podstawie wartości, jakości i usług.
- Zbierając informacje o klientach lub konkurentach, korzystaj z ogólnodostępnych źródeł i nie uciekaj się do oszustw lub podstępów jakiegokolwiek rodzaju.
- Dotrzymuj obietnic złożonych naszym klientom i dostarczaj produkty wysokiej jakości.

Nasi klienci ponadto powierzają nam ochronę danych osobowych i poufnych informacji, które nam udostępniają. EnerSys zobowiązuje się do ochrony danych osobowych i zapewnienia zgodności z obowiązującymi przepisami dotyczącymi ochrony danych osobowych, w tym zasadami dotyczącymi gromadzenia, przetwarzania, wykorzystywania, przekazywania i ujawniania danych osobowych i poufnych informacji.

Praktyki antymonopolistyczne i uczciwa konkurencja

Przepisy antymonopolowe i dotyczące konkurencji mają na celu promowanie uczciwej i otwartej konkurencji poprzez zakazanie nieuczciwych lub ograniczających praktyk biznesowych oraz zmów handlowych. Zasadą Firmy jest przestrzeganie wszystkich przepisów tego rodzaju w pełni. Aby zagwarantować, że nie angażujemy się w żadne działania, które naruszałby jakiegokolwiek obowiązujące przepisy antymonopolowe lub dotyczące konkurencji, firma przyjęła Globalną Politykę Antymonopolową i Uczciwej Konkurencji, która jest dostępna w Dziale Prawnym oraz na stronie SharePoint Firmy. Udostępniamy również pełen pakiet szkoleń, które pomagają w głębszym zrozumieniu tej złożonej dziedziny.

Ze względu na złożoność tych przepisów i poważne konsekwencje dla Firmy i osób odpowiedzialnych w przypadku ich naruszenia, w razie jakichkolwiek pytań dotyczących zgodności danej praktyki lub transakcji z tymi przepisami należy skonsultować się z Głównym Radcą Prawnym.

Konkurujemy uczciwie i sprawiedliwie, zgodnie z przepisami dotyczącymi konkurencji, które gwarantują wolny i sprawiedliwy rynek.

Przepisy dotyczące konkurencji – czasami nazywane przepisami antymonopolowymi – mogą się różnić na całym świecie, ale co do zasady mają na celu powstrzymanie firm od tworzenia porozumień, które uniemożliwiają lub ograniczają wolną konkurencję.

KLUCZOWE KWESTIE DOTYCZĄCE ZGODNOŚCI ...

- Nigdy nie uzgadniaj z konkurentem cen, warunków handlowych lub marż opłacalności, nie dziel w porozumieniu z nim klientów lub rynków, nie ograniczaj produkcji, nie ustawiaj przetargów ani nie stosuj innych środków w celu ograniczenia konkurencji na naszych rynkach.
- Nigdy nie omawiaj z konkurencją cen, szczegółów produktu, planów marketingowych lub produkcyjnych ani innych informacji handlowych.
- Never discuss pricing, product details, marketing or production plans or other commercial information with competitors.
- Nigdy nie bierz udziału w bojkocie określonych klientów, dostawców lub konkurentów.
- Ostrożnie dobieraj tematy rozmów i unikaj rozmów, które wyglądają jak porozumienie ograniczenia konkurencji oraz unikaj sformułowań, które mogłyby wzbudzić podejrzenia o zachowania antykonkurencyjne lub inne nieuczciwe praktyki na rynku.

Zgłaszaj bezzwłocznie wszelkie praktyki antykonkurencyjne do Działu Prawnego!

Relacje z dostawcami

Dział zaopatrzenia strategicznego EnerSys rozwija silne relacje z kluczowymi dostawcami w celu uzyskania maksymalnej wartości w zakresie jakości, technologii i kosztów. Bliskie relacje z naszymi dostawcami są kluczowe dla naszego długoterminowego sukcesu. Współpracujemy z dostawcami, którzy dostarczają produkty i usługi wysokiej jakości i którzy podzielają nasze dążenie do prowadzenia działalności we właściwy sposób.

ODPOWIEDZIALNA WSPÓŁPRACA

- Upewnij się, że nasi partnerzy zewnętrzni spełniają nasze standardy etyczne.
- Rozpoznawaj problemy zawczasu i wymagaj jakości na każdym etapie.
- Przeprowadzaj due diligence oraz audyty i inspekcje w celu zapewnienia zgodności z przepisami

Współpracuj z nimi na każdym kroku i pamiętaj, że praca, którą wykonują, albo stanowi część składową naszych produktów, albo wspiera nasz biznes, więc musimy nalegać na spełnianie najwyższych możliwych standardów.

Więcej szczegółów można znaleźć w naszym [Kodeksie Postępowania dla Sprzedawców](#).

Jakość, bezpieczeństwo i ciągłe doskonalenie

EnerSys dąży do zapewnienia klientom najbardziej wartościowych doświadczeń poprzez zrozumienie ich potrzeb, priorytetowe traktowanie ich bezpieczeństwa oraz zapewnienie ciągłego zaangażowania i odpowiedzialności ze strony naszych partnerów biznesowych i dostawców na całym świecie. Tworzymy produkty wysokiej jakości i projektujemy je tak, aby spełniały lub przekraczały normy jakościowe i prawne. Nieustannie pracujemy również nad zagwarantowaniem zdrowia i bezpieczeństwa naszych klientów, oferując jasne instrukcje użytkowania i bezpieczeństwa dla każdego produktu przy zakupie.

Myślenie procesowe zorientowane na klienta i podejście obliczone na brak wad:

- Bez błędnie za pierwszym i za każdym razem.
- Udoskonalanie produktów i usług, które spełniają lub przekraczają oczekiwania klientów na całym świecie.

Nasze zobowiązanie do przestrzegania prawa

Przeciwdziałanie łapówkarstwu i korupcji

EnerSys zabrania wszystkim osobom działającym w imieniu Firmy stosowania łapówek (w tym rabatów posprzedażowych) oraz innych nielegalnych lub korupcyjnych praktyk w ramach prowadzenia działalności. Nigdy nie wolno bezpośrednio ani pośrednio (tj. za pośrednictwem strony trzeciej) oferować, wręczać, płacić, obiecywać wręczenie lub zapłacenie (ani zawierać umów o wykonanie którejkolwiek z powyższych czynności) łapówki jakiegokolwiek osobie lub podmiotowi prowadzącemu lub zamierzającemu prowadzić interesy z Firmą. Nie wolno również nigdy bezpośrednio lub pośrednio prosić, zgadzać się na przyjęcie lub przyjmować łapówki od jakiegokolwiek osoby lub podmiotu prowadzącego lub starającego się prowadzić interesy z Firmą.

NA PRZYKŁAD ...

- Prawo USA zabrania przekupywania "urzędników władz amerykańskich", którymi są: (i) przedstawiciele jakiegokolwiek amerykańskiego federalnego, stanowego bądź lokalnego departamentu rządowego, agencji lub organu wykonawczego, (ii) przedstawiciele jakiegokolwiek podmiotu lub firmy będącej własnością lub kontrolowanej przez jakikolwiek amerykański federalny, stanowy bądź lokalny departament rządowy, agencję lub organ wykonawczy, lub (iii) jakakolwiek osoba działająca w oficjalnym charakterze na rzecz lub w imieniu któregośkolwiek z powyższych.
- Amerykańska ustawa o zagranicznych praktykach korupcyjnych ("FCPA") zabrania przekupywania zagranicznych (nieamerykańskich) urzędników państwowych i przewiduje sankcje cywilne i karne dla firm i osób, które nie przestrzegają tej ustawy.
 - "Urzędnik obcego rządu" oznacza którykolwiek z następujących podmiotów: (i) urzędnika lub pracownika rządu lub rządowego departamentu, agencji lub organu wykonawczego (w tym kogoś, kto zajmuje stanowisko legislacyjne, administracyjne lub sądowe dowolnego rodzaju, mianowanego lub wybranego); (ii) partię polityczną, funkcjonariusza partii lub kandydata na urząd polityczny; (iii) urzędnika lub pracownika podmiotu lub spółki będącej własnością lub kontrolowanej przez rząd; (iv) członka wojska; (v) urzędnika lub pracownika publicznej organizacji międzynarodowej (takiej jak Organizacja Narodów Zjednoczonych lub Bank Światowy); lub (vi) każdą osobę działającą w charakterze urzędowym na rzecz lub w imieniu któregośkolwiek z wyżej wymienionych podmiotów lub pełniącą funkcję publiczną w inny sposób.
- Jako spółka notowana na giełdzie EnerSys musi również przestrzegać przepisów FCPA dotyczących "ksiąg i rejestrów" i dlatego musi odpowiednio dokumentować wszystkie płatności na rzecz lub w imieniu urzędników państwowych.
- Bribery Act w Wielkiej Brytanii zabrania przekupywania kogokolwiek, w tym zagranicznych urzędników państwowych.
- Bribery Act w Wielkiej Brytanii co do zasady zakazuje dawania i przyjmowania łapówek w sektorze publicznym i prywatnym.

- Zgodnie z Bribery Act w Wielkiej Brytanii, EnerSys automatycznie ponosi odpowiedzialność, jeśli ktokolwiek świadczący usługi dla lub w imieniu EnerSys (np. pracownicy lub pośrednicy będący stronami trzecimi) wręczy łapówkę w celu uzyskania lub utrzymania interesów dla EnerSys.
 - W wielu państwach, w których działa EnerSys, obowiązują podobne przepisy. Przepisy te ogólnie i szeroko definiują pojęcie łapówki, obejmując wszystko, co wartościowe, oferowane lub wręczane w celu wywarcia niewłaściwego wpływu lub niewłaściwego wynagrodzenia konkretnej decyzji lub zachowania.
 - Przepisy te przewidują na ogół sankcje cywilne i karne dla tych, którzy ich nie przestrzegają.
-

Firmy, które nie przestrzegają tych przepisów, mogą również podlegać wykluczeniu z zamówień rządowych.

Łapówkarstwo komercyjne (przekupstwo przedstawicieli podmiotów pozarządowych), w tym prowizyjne, jest również nielegalne w wielu jurysdykcjach, w których Firma prowadzi działalność. Na przykład w Stanach Zjednoczonych większość stanów zabrania łapówkarstwa komercyjnego. Podobnie, brytyjska ustawa Bribery Act zakazuje wręczania i przyjmowania łapówek w sektorze prywatnym.

ŁAPÓWKI TO NIE TYLKO KOPERTY Z GOTÓWKĄ ...

Zgodnie z prawem, łapówką jest cokolwiek wartościowego, przekazanego odbiorcy w celu uzyskania korzyści biznesowych lub wpłynięcia na decyzję biznesową, w tym:

- Ekwiwalenty pieniężne, takie jak karty podarunkowe lub oferty zatrudnienia
- Prezenty, które nic nie kosztują
- Nadmierna rozrywka lub ugaszczanie
- Wystawne wydatki na podróże
- Prezenty, oferty rozrywkowe lub gościna dla członków rodziny
- Datki na cele charytatywne, które pośrednio przynoszą korzyści osobie będącej w kontakcie z przedsiębiorstwem, co może poprawić jej pozycję społeczną lub polityczną

Dodatkowe przykłady można znaleźć w naszym Przewodniku po Czerwonych Flagach Łapówkarstwa i Korupcji.

Insider Trading

Jeśli posiadasz istotne, niepubliczne informacje na temat Firmy lub innych firm, w tym naszych dostawców i klientów, prawo i zasady Firmy zabraniają Ci handlowania papierami wartościowymi Firmy lub innych takich firm.

Aby zapewnić, że nie angażujesz się w zakazane transakcje z wykorzystaniem informacji poufnych i uniknąć nawet pozorów niewłaściwej transakcji, Firma przyjęła Politykę Insider Tradingu, która jest dostępna w Dziale Prawnym oraz znajduje się w sekcji ładu korporacyjnego na stronie SharePoint Firmy.

W przypadku wątpliwości dotyczących ograniczeń w zakresie nabywania lub sprzedaży przez Ciebie lub członka Twojej najbliższej rodziny papierów wartościowych Firmy lub papierów wartościowych innej spółki, z którą jesteś zaznajomiony ze względu na swoje relacje z Firmą, powinieneś skonsultować się z Głównym Radcą Prawnym przed dokonaniem jakiegokolwiek transakcji dotyczącej akcji EnerSys.

PRZYKŁADY ISTOTNYCH, NIEPUBLICZNYCH INFORMACJI OBEJMUJĄ ...

- Zmiany w kierownictwie lub zarządzaniu
- Niezapowiedziane fuzje lub nabycia
- Nadchodzące dochodzenia lub grożące spory sądowe
- Niepubliczne wyniki finansowe
- Wzrost lub spadek działalności lub sprzedaży
- Zmiany w istotnych relacjach z klientami
- Niezapowiedziane zamknięcia zakładów
- Opracowanie nowego znaczącego produktu lub wycofanie znaczącego produktu z rynku

Strony trzecie mogą prosić o informacje dotyczące Firmy. Tylko upoważnieni rzecznicy Firmy powinni wypowiadać się w jej imieniu. Nie wolno omawiać wewnętrznych spraw Firmy z osobami spoza Firmy ani rozpowszechniać informacji wewnętrznych Firmy, z wyjątkiem sytuacji, gdy jest to wymagane w ramach wykonywania obowiązków służbowych Firmy, a w razie potrzeby po zawarciu odpowiedniej umowy o zachowaniu poufności.

Zakaz ten dotyczy w szczególności zapytań dotyczących Firmy ze strony mediów, specjalistów rynkowych (takich jak analitycy papierów wartościowych, inwestorzy instytucjonalni, doradcy inwestycyjni, maklerzy i dealerzy) oraz posiadaczy papierów wartościowych. Wszelkie odpowiedzi w imieniu Firmy na zapytania powinny być udzielane wyłącznie przez upoważnionych rzeczników Firmy. W przypadku otrzymania jakichkolwiek zapytań tego typu należy odmówić komentarza i skierować pytającego do Głównego Radcy Prawnego.

Zasady Firmy dotyczące publicznego ujawniania spraw wewnętrznych zostały opisane bardziej szczegółowo w Polityce Ujawniania Informacji Korporacyjnych, którą można uzyskać od Działu Prawnego i znaleźć w sekcji ładu korporacyjnego na stronie SharePoint Firmy.

NIE DZIEL SIĘ POUFNYMI INFORMACJAMI.

Prawo zabrania również dzielenia się informacjami wewnętrznymi z innymi stronami.

Oznacza to, że nielegalne jest dzielenie się informacjami wewnętrznymi z kimkolwiek, w tym z rodziną lub przyjaciółmi, którzy mogliby wykorzystać te informacje do handlu akcjami. Konsekwencje naruszenia tych przepisów mogą być poważne, nawet jeśli nie chcesz, żeby ktoś handlował na podstawie uzyskanych w ten sposób informacji. Jeżeli przekazujesz coś, co robi wrażenie zakazanej wskazówki handlowej, możesz narazić się na sankcje karne.

Międzynarodowe prawo handlowe

Dla działania Firmy kluczowe znaczenie ma to, aby jej produkty były sprzedawane na wszystkich rynkach, na których prowadzi działalność, zgodnie z obowiązującymi regulacjami i przepisami prawa. Globalna działalność handlowa, zwłaszcza transgraniczna, jest silnie regulowana, a Firma zobowiązuje się do prowadzenia swojej działalności z zachowaniem najwyższych standardów etycznych i zgodnie ze wszystkimi obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami dotyczącymi handlu międzynarodowego.

- **Kontrola eksportu:** wszelkie prawa, statuty, zasady i przepisy ograniczające lub zakazujące eksportu i reeksportu kontrolowanych towarów, oprogramowania i technologii, w tym m.in. amerykańskie Rozporządzenie o administracji eksportu ("EAR"), amerykańskie Rozporządzenie o międzynarodowym handlu bronią ("ITAR"), rozporządzenie (UE) 821/2021 Parlamentu Europejskiego i Rady Europejskiej ("Rozporządzenie w sprawie produktów podwójnego zastosowania"), wspólny wykaz uzbrojenia Unii Europejskiej oraz wszelkie inne odpowiednie prawa, statuty, zasady i przepisy.
- **Sankcje:** wszystkie obowiązujące przepisy, statuty, zasady i regulacje ograniczające lub zakazujące transakcji i/lub kontaktów z określonymi osobami, grupami, osobami prawnymi, rządami, państwami lub terytoriami, które zostały przyjęte przez państwa lub organizacje ponadnarodowe, w tym m.in. przez Radę Bezpieczeństwa Organizacji Narodów Zjednoczonych ("UNSC"), Biuro Kontroli Aktywów Zagranicznych ("OFAC") Departamentu Skarbu USA, Unię Europejską ("UE") i jej państwa członkowskie oraz brytyjskie Biuro Wdrażania Sankcji Finansowych ("OFSI").
- **Ograniczenia importowe:** wszelkie przepisy, statuty, zasady i regulacje w kraju przeznaczenia, które ograniczają lub zabraniają importu towarów, w tym m.in. przepisy

celne, podatek lub cła od śladu węglowego, regulacje dotyczące produktów oraz obowiązkowe badania due diligence łańcuchów dostaw.

- **Przeciwdziałanie praniu brudnych pieniędzy:** wszelkie przepisy, regulacje i procedury mające na celu wykrycie wysiłków zmierzających do zakamuflowania nielegalnych funduszy jako legalnego dochodu.

Istotną zasadą Firmy jest prowadzenie interesów wyłącznie z podmiotami, które prowadzą działalność biznesową legalną i zgodną z prawem. Musimy w pełni przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów dotyczących przeciwdziałania praniu brudnych pieniędzy, kontroli eksportu, sankcji, ograniczeń importowych we wszystkich państwach, w których prowadzimy działalność.

KIEDY KONTROLE BĄDŹ RESTRYKCJE DOTYCZĄCE HANDLU MOGA MIEĆ ZASTOSOWANIE ...

- Eksport do kraju objętego zakazem lub import z kraju objętego zakazem
- Eksport towarów lub technologii objętych kontrolą
- Prowadzenie działalności gospodarczej z udziałem państwa, osoby lub podmiotu objętego sankcjami
- Transakcje finansowe z udziałem państwa, wskazanych osób lub podmiotów objętych sankcjami
- Bezpośrednio lub pośrednie uczestniczenie, w bojkotach narzuconych przez niektóre państwa
- Płatności lub wezwania do zapłaty za pośrednictwem nieznanych stron trzecich
- Nietypowe transakcje, w których warunki lub sposób płatności odbiegają od normy

Dodatkowe informacje można znaleźć w Polityce Zgodności z Przepisami Eksportowymi EnerSys, w Wytycznych Dotyczących Działań Związanych z Krajami Wyznaczonymi oraz w Polityce Antybojkotowej, które są dostępne w Dziale Prawnym lub na stronie SharePoint Polityki Działu Prawnego.

Nasze zobowiązania wobec społeczności

Zrównoważony rozwój

Zrównoważony rozwój w EnerSys wykracza poza korzyści i wpływ, jaki mają nasze produkty. Nasze zaangażowanie obejmuje istotne kwestie związane z ochroną środowiska, odpowiedzialnością społeczną i ładem korporacyjnym (ESG), które mają fundamentalne znaczenie dla sposobu zarządzania naszą działalnością. EnerSys stara się działać jako odpowiedzialny uczestnik świata korporacji i lider w ochronie środowiska.

Prowadzimy naszą działalność w sposób, który minimalizuje nasz wpływ na środowisko i spełnia wszystkie obowiązujące prawa i wymagania dotyczące ochrony środowiska. Monitorujemy naszą zgodność z tymi prawami, aby utrzymać nasz status odpowiedzialnego uczestnika świata korporacji we wszystkich społecznościach, w których prowadzimy działalność. Promujemy zrównoważone praktyki, w tym oszczędzanie energii i zasobów naturalnych, redukcję odpadów i recykling materiałów.

ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ W ENERSYS ...

Nasze zaangażowanie w zrównoważony rozwój jest kluczowe dla sposobu, w jaki zarządzamy naszą działalnością. Minimalizacja naszego śladu ekologicznego jest dla nas priorytetem. Zrównoważony rozwój to nasze zobowiązanie wobec pracowników, klientów i społeczności, w których prowadzimy działalność.

Przeczytaj więcej o naszym zaangażowaniu w zrównoważony rozwój na naszej stronie internetowej.

Prawa człowieka i sprawiedliwe warunki pracy

Priorytetem dla EnerSys jest zagwarantowanie, że wszystkie formy współczesnego niewolnictwa, w tym praca przymusowa i handel ludźmi, nie mają miejsca w naszej działalności i łańcuchu dostaw. EnerSys jest świadomy, że nasze praktyki biznesowe mają wpływ na życie ludzi, dlatego dążymy do wdrożenia uczciwych praktyk zatrudniania, które respektują prawa pracownicze i prawa człowieka.

Nasze wysiłki zmierzają do zarządzania naszym środowiskiem pracy i pracownikami w sposób otwarty, pełen szacunku i godności, zgodny z Wytocznymi ONZ dotyczącymi Biznesu i Praw Człowieka, mający na celu uwzględnienie wszystkich praw określonych w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka w zakresie, w jakim prawa te mają zastosowanie do działalności biznesowej, a także ma na celu poszanowanie praw pracowniczych zawartych w konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP).

JESTEŚMY GLOBALNĄ FIRMĄ O GLOBALNYM WPŁYWIE

- Zabraniaamy zatrudniania dzieci, pracy niewolniczej, przymusowej służby lub pracy przymusowej.
- Nie tolerujemy niedopuszczalnego traktowania pracowników.
- Zobowiązujemy się do przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów prawa, które określają minimalne wynagrodzenie za pracę.
- Pielęgnowujemy bezpieczne i zdrowe środowisko pracy, aby zapobiegać wypadkom i urazom.

Więcej informacji można znaleźć w naszych zasadach dotyczących [społecznej odpowiedzialności biznesu i praw człowieka](#), [praw pracowniczych](#) oraz [przeciwdziałania niewolnictwu i handlowi ludźmi](#).

Etyczne datki na cele polityczne i lobbying

Zachęcamy wszystkich do aktywnego zainteresowania się zasadami dobrego zarządzania w społecznościach, w których żyjemy i prowadzimy działalność. Ważne jest jednak, aby oddzielić swoją rolę w EnerSys od osobistej działalności politycznej.

Przekazywanie środków finansowych Firmy bezpośrednio lub pośrednio kandydatom na stanowiska polityczne lub innym organizacjom politycznym jest w większości przypadków uznawane za nielegalne. W przypadkach, w których jest to zgodne z prawem, datki na cele polityczne w imieniu Firmy mogą być dokonywane wyłącznie po uzyskaniu zgody Generalnego Radcy Prawnego. Ponadto nikt nie może wykorzystywać terenu lub budynków Firmy do jakichkolwiek działań politycznych bez zgody.

POLITYKA POWINNA POZOSTAĆ W DOMU

- Nie zabiegaj o datki na cele polityczne lub kandydatów politycznych od współpracowników w czasie pracy oraz poza nim na terenie Firmy.
- Nie wygłaszaj publicznych oświadczeń, również na osobistych profilach na portalach społecznościowych, dotyczących kwestii politycznych, które mogłyby sprawiać wrażenie, że wypowiadasz się w imieniu EnerSys.
- Nie wolno dokonywać żadnych wpłat ani wykorzystywać funduszy, majątku lub usług Firmy w celu wsparcia jakiegokolwiek kandydata na stanowisko polityczne, partii politycznej lub urzędnika partyjnego bez uprzedniej zgody Głównego Radcy Prawnego.

EnerSys przestrzega wszystkich przepisów dotyczących lobbyngu, które odnoszą się do komunikacji z ustawodawcami w celu kształtowania polityki publicznej. Lobbying jest ściśle regulowany.

W większości przypadków istnieją przepisy wymagające od lobbystów, a w niektórych przypadkach także od Firmy, rejestracji i składania określonych raportów. Ponadto niektóre wydatki na działalność lobbingsową nie podlegają odliczeniu jako koszty działalności gospodarczej zgodnie z amerykańskim prawem podatkowym. Działalność lobbingsowa obejmuje zasadniczo próby wpłynięcia na zatwierdzenie lub odrzucenie proponowanych przepisów.

ZGODNOŚĆ Z PRZEPISAMI DOTYCZĄCYMI LOBBINGU

- Nie wolno angażować się w żadną działalność lobbingsową w imieniu Firmy bez uprzedniej zgody Głównego Radcy Prawnego.
- Nie wolno angażować konsultanta zewnętrznego w celu prowadzenia działalności lobbingsowej lub świadczenia usług wspierających lobbying, bez uprzedniej zgody Głównego Radcy Prawnego
- Nigdy nie należy podejmować prób nakłaniania do zmian w przepisach i regulacjach ani wpływać na ustawodawcę lub urzędnika państwowego, aby podjął bezprawne działania w imieniu Firmy.

W razie wątpliwości, czy dane działania można uznać za działalność lobbingsową, należy skontaktować się z Głównym Radcą Prawnym.

Nasze dane kontaktowe

Procedury sprawozdawczości i zgodności

Każdy ma obowiązek zadawać pytania, szukać wskazówek, zgłaszać podejrzenia naruszenia i wyrażać obawy dotyczące przestrzegania niniejszego Kodeksu. Każdy, kto wie lub uważa, że jakakolwiek inna osoba zaangażowała się lub angażuje w postępowanie związane z Firmą, które narusza obowiązujące prawo, zasady Firmy lub niniejszy Kodeks, powinien zgłosić taką informację do Komisji Nadzoru Etyki Biznesowej, na Gorącą Linie Etyki i Zgodności z Przepisami, do swojego kierownika lub dowolnego członka Działu Kadr lub Działu Prawnego.

Możesz zgłosić takie zachowanie otwarcie lub anonimowo bez obawy o odwet. Firma nie będzie dyscyplinować, dyskryminować ani stosować odwetu wobec nikogo za zgłoszenie takiego zachowania. Każdy przełożony pracowników, konsultantów, agentów lub innych podmiotów zewnętrznych, który otrzyma zgłoszenie o naruszeniu niniejszego Kodeksu, musi natychmiast zgłosić taką informację.

SKONTAKTUJ SIĘ Z NAMI!

- Komisja Nadzoru Etyki Biznesowej pocztą tradycyjną bądź e-mailem:
 - EnerSys Business Ethics Oversight Committee
2366 Bernville Rd., Reading, PA 19605 USA
telefon: +1 610-208-1747
e-mail: <https://iremail.enersys.com/?id=EC>
- Gorąca Linia Etyki i Zgodności z Przepisami:
 - ethicshotline.enersys.com
 - Numery telefonów dla poszczególnych państw oraz przetłumaczony formularz internetowy można znaleźć na stronie ethicshotline.enersys.com. Można również zamówić telefonicznie tłumacza dla ponad 300 języków.
telefon: +1 (800) 461-9330

W przypadku otrzymania informacji o domniemanym naruszeniu niniejszego Kodeksu, będziemy starannie pracować nad ustaleniem prawdy i w porozumieniu z Głównym Radcą Prawnym ustalimy, czy konieczne jest przeprowadzenie nieformalnego dochodzenia lub formalnego śledztwa, a jeśli tak, ustalimy, kto powinien wszcząć takie dochodzenie lub śledztwo i złożymy raport z takiego dochodzenia lub śledztwa wraz z zaleceniem dotyczącym rozwiązania sprawy. Wszelkie dochodzenia będą prowadzone zgodnie z wytycznymi polityki EnerSys w zakresie Postępowania Biznesowego i Dochodzeń w zakresie Etyki w Miejscu Pracy. Główny Radca Prawny określi, czy doszło do naruszenia niniejszego Kodeksu. Audyt Wewnętrzny

przedstawi wyniki każdego dochodzenia lub śledztwa oraz rozwiązanie sprawy Komisji Rewizyjnej.

Oczekujemy od Ciebie pełnej współpracy w ramach każdego dochodzenia prowadzonego przez Firmę w związku z domniemanym naruszeniem niniejszego Kodeksu. Brak współpracy w ramach takiego dochodzenia może skutkować działaniami dyscyplinarnymi, aż do zwolnienia z pracy włącznie.

Jeżeli Komisja Nadzoru Etyki Biznesowej, Audyt Wewnętrzny, Dział Kadr, Dział Prawny lub inny odpowiedni podmiot otrzyma informacje dotyczące domniemanego naruszenia niniejszego Kodeksu przez członka kadry kierowniczej (innego niż Dyrektor Naczelny) lub członka Zarządu, wówczas odpowiednio (a) poinformuje Głównego Radcę Prawnego, który poinformuje Komisję Rewizyjną, która następnie poinformuje Zarząd o domniemanym naruszeniu, (b) ustala, w porozumieniu z Głównym Radcą Prawnym, czy konieczne jest przeprowadzenie nieformalnego dochodzenia lub formalnego śledztwa, a jeśli tak, ustala, kto powinien wszcząć takie dochodzenie lub śledztwo oraz (c) przekazuje wyniki takiego dochodzenia lub śledztwa, wraz z zaleceniem odnośnie sposobu załatwienia sprawy, Komisji Rewizyjnej, która następnie poinformuje o tym Zarząd. Komisja Rewizyjna ustali, czy doszło do naruszenia niniejszego Kodeksu, a jeśli tak, to określi środki dyscyplinarne, które należy podjąć wobec takiego członka kadry kierowniczej lub dyrektora.

Jeżeli Komisja Nadzoru Etyki Biznesowej, Audyt Wewnętrzny, Dział Kadr, Dział Prawny lub inny odpowiedni podmiot otrzyma informacje dotyczące domniemanego naruszenia Kodeksu przez Dyrektora Generalnego, Audyt Wewnętrzny (a) poinformuje Komisję Rewizyjną, która następnie poinformuje Zarząd o domniemanym naruszeniu; (b) ustala, w porozumieniu z innymi osobami, zgodnie z zaleceniami Komisji Rewizyjnej, czy konieczne jest przeprowadzenie nieformalnego dochodzenia lub formalnego śledztwa, a jeśli tak, ustala kto powinien rozpocząć takie dochodzenie lub śledztwo; oraz (c) przekazuje wyniki takiego dochodzenia lub śledztwa Komisji Rewizyjnej, która następnie poinformuje o wszystkim Zarząd. Komisja Rewizyjna ustali, czy doszło do naruszenia niniejszego Kodeksu, a jeśli tak, to określi środki dyscyplinarne, które należy podjąć wobec Dyrektora Generalnego.

Tam, gdzie prawo lokalne wymaga szczególnych procedur związanych z niniejszym Kodeksem, procedury takie zostaną opisane w Załączniku A do niniejszego Kodeksu.

KONSEKWENCJE ...

Nieprzestrzeganie norm określonych w niniejszym Kodeksie będzie, z zastrzeżeniem obowiązujących przepisów i umów, skutkować działaniami dyscyplinarnymi, w tym między innymi: naganą, ostrzeżeniem, zawieszeniem lub zawieszeniem bez wynagrodzenia, degradacją, zmniejszeniem wynagrodzenia, zwolnieniem z pracy i odszkodowaniem.

Określone naruszenia niniejszego Kodeksu mogą wymagać od Firmy przekazania sprawy do odpowiednich organów rządowych lub regulacyjnych w celu przeprowadzenia dochodzenia lub wniesienia oskarżenia.

Ponadto każdy kierownik, który kieruje postępowaniem naruszającym niniejszy Kodeks lub je aprobuje, bądź który wie o takim postępowaniu i nie zgłasza go natychmiastowo, również podlega postępowaniu dyscyplinarnemu, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy, z zastrzeżeniem obowiązującego prawa i umów.

Wnioski

- Pamiętaj, aby używać tego Kodeksu w ramach pomocy w podejmowaniu etycznych i mądrych decyzji.
- EnerSys oferuje różnorodne środki, które mogą Ci pomóc.
- Jeśli nie jesteś pewien, jak postąpić w danej sytuacji lub po prostu potrzebujesz więcej informacji na temat zasad obowiązujących w Firmie, nasz Kodeks jest Twoim narzędziem.
- W każdej chwili możesz zadawać pytania, szukać wskazówek lub zgłaszać wątpliwości w sposób poufny lub anonimowy.

Odstępstwa

Ogólnie rzecz biorąc, zasady zawarte w niniejszym Kodeksie muszą być ściśle przestrzegane i nie można dopuścić do żadnych wyjątków, aczkolwiek w pewnych rzadkich przypadkach odstępstwa mogą być dopuszczalne. Każdy pracownik, funkcjonariusz, konsultant, agent lub inny podmiot zewnętrzny działający w imieniu EnerSys (poza członkami kadry kierowniczej), który uważa, że odstępstwo od którejkolwiek z tych zasad jest w jego przypadku odpowiednie, powinien najpierw skontaktować się ze swoim przełożonym. Jeżeli przełożony zgodzi się, że odstępstwo powinno mieć miejsce, należy uzyskać zgodę Głównego Radcy Prawnego. Główny Radca Prawny jest odpowiedzialny za prowadzenie pełnego rejestru wszystkich wniosków o odstępstwo od którejkolwiek z niniejszych zasad oraz za rozstrzyganie takich wniosków.

Każdy członek kadry kierowniczej lub dyrektor, który ubiega się o odstępstwo od którejkolwiek z tych zasad, powinien skontaktować się z Przewodniczącym Komisji Nominacyjnej i Nadzoru Korporacyjnego Zarządu. Wszelkie odstępstwa od niniejszego Kodeksu w stosunku do członków kadry kierowniczej lub dyrektorów, a także wszelkie zmiany w niniejszym Kodeksie, które dotyczą członków kadry kierowniczej lub dyrektorów, mogą być dokonywane wyłącznie przez Zarząd i będą niezwłocznie ujawniane zgodnie z wymogami prawa lub przepisów giełdowych.

Dystrybucja i zmiany

- Kodeks będzie rozpowszechniany corocznie i towarzyszyć mu będą szkolenia.
- Firma zastrzega sobie prawo do poprawek, zmian lub terminacji niniejszego Kodeksu w dowolnym czasie i z dowolnego powodu.

- Najbardziej aktualna wersja niniejszego Kodeksu znajduje się na stronie internetowej Firmy pod adresem www.enersys.com.
- Wszelkie zmiany, modyfikacje i wypowiedzenia niniejszego Kodeksu będą niezwłocznie ujawniane publicznie.
- Główny Radca Prawny lub osoba przez niego wyznaczona będzie miała prawo do zmiany niniejszego Kodeksu bez zgody Komisji Rewizyjnej lub Zarządu, pod warunkiem, że taka zmiana nie zmienia intencji niniejszego Kodeksu.
- Niniejszy dokument nie stanowi umowy o pracę pomiędzy Firmą a jakimkolwiek jej dyrektorami, funkcjonariuszami, pracownikami, konsultantami, agentami lub innymi stronami trzecimi i nie zmienia obecnego stosunku pracy lub innego stosunku Firmy z jakąkolwiek osobą.

Załącznik A - Procedury lokalne

PROCEDURY SPECJALNE STOSOWANE WYŁĄCZNIE WE FRANCJI

Cel. Firma wdraża tę specjalną procedurę we Francji w związku z realizacją firmowego planu zgłaszania nieprawidłowości ("Gorąca Linia").

Firma wdraża Gorącą Linie w celu zbierania i zarządzania alertami w związku z wymaganiami prawnymi, ale także w celu zapewnienia przestrzegania niniejszego Kodeksu.

Podmiot odpowiedzialny. EnerSys SARM jest podmiotem odpowiedzialnym za administrowanie Gorącą Linie we Francji. Firma zaangażowała podmiot zewnętrzny do bieżącego administrowania Gorącą Linie.

Zakres stosowania procedury. Z Gorącej Linii może skorzystać każda osoba (pracownik, były pracownik, kandydat do pracy, akcjonariusz, partner, posiadacz prawa głosu, członek administracji, kierownictwa lub rady nadzorczej, współpracownik zewnętrzny lub okazjonalny, kontrahent, podwykonawca lub personel organizacji administracyjnej), który chce zgłosić jakąkolwiek informację dotyczącą przestępstwa, wykroczenia, zagrożenia lub szkody dla interesu publicznego, naruszenia lub próby ukrycia naruszenia zobowiązania międzynarodowego ratyfikowanego lub zatwierdzonego przez Francję, jednostronnego aktu organizacji międzynarodowej podjętego na podstawie takiego zobowiązania, prawa Unii Europejskiej, ustawy lub rozporządzenia. Gorąca Linia nie przyjmuje zgłoszeń ujawniających fakty, informacje i dokumenty, niezależnie od ich formy i nośnika, których ujawnienie jest zabronione na mocy przepisów dotyczących tajemnicy obrony narodowej, tajemnicy lekarskiej, tajemnicy obrad sądowych, tajemnicy dochodzeń lub śledztw sądowych lub tajemnicy adwokackiej radców zewnętrznych.

Z Gorącej Linii może skorzystać każda osoba (pracownik, były pracownik, kandydat do pracy, akcjonariusz, partner, posiadacz prawa głosu, członek administracji, zarządu lub rady nadzorczej, współpracownik zewnętrzny lub okazjonalny, kontrahent, podwykonawca lub personel organizacji administracyjnej), który chce zgłosić jakąkolwiek informację dotyczącą przestępstwa, wykroczenia, zagrożenia lub szkody dla interesu publicznego, naruszenia lub próby ukrycia naruszenia zobowiązania międzynarodowego należycie ratyfikowanego lub zatwierdzonego przez Francję, jednostronnego aktu organizacji międzynarodowej podjętego na podstawie takiego zobowiązania, prawa Unii Europejskiej albo prawa lub rozporządzenia. Gorąca Linia nie przyjmuje zgłoszeń ujawniających fakty, informacje i dokumenty, niezależnie od ich formy i nośnika, których ujawnienie lub wyjawienie jest zabronione przez przepisy dotyczące tajemnicy obrony narodowej, tajemnicy lekarskiej, tajemnicy obrad sądowych, tajemnicy dochodzenia lub śledztwa sądowego, lub tajemnicy adwokackiej radców prawnych.

Traktowanie tożsamości zgłaszającego. Firma nie będzie zachęcać osób do wykonywania anonimowych połączeń. Osoba dzwoniąca powinna się przedstawić, ale Firma zachowa jej tożsamość w tajemnicy.

W drodze odstępstwa, anonimowe zgłoszenie może zostać rozpatrzone pod warunkiem, że ustalono powagę faktów, które zostały zgłoszone, i że fakty są wystarczająco precyzyjne.

Forma zachowa wszelkie środki ostrożności przy rozpatrywaniu anonimowego zgłoszenia i przeprowadzi wstępną ewaluację przez pierwszego odbiorcę, odnośnie celowości jego rozpowszechniania przed rozpowszechnieniem zgłoszenia wśród innych osób.

Procedura Firmy zakłada, że wszyscy zgłaszający będą się identyfikować.

Rodzaje danych osobowych, które można udokumentować. Firma (lub jej usługodawca) udokumentuje jedynie następujące szczegóły dotyczące zgłoszenia:

- tożsamość, stanowisko i dane kontaktowe osoby dzwoniącej;
- tożsamość, stanowisko i dane kontaktowe osoby lub osób wymienionych w zgłoszeniu;
- tożsamość, stanowisko i dane kontaktowe osób przyjmujących lub badających zgłoszenie;
- zgłoszone zarzuty;
- materiały dowodowe zebrane w trakcie badania zgłoszenia;
- podsumowanie dochodzenia; oraz
- wynik dochodzenia.

Firma/usługodawca będzie gromadzić tylko te fakty, które dotyczą tematu w ramach zdefiniowanej powyżej Gorącej Linii. Informacje przekazywane w ramach systemu zgłoszeń muszą być rzeczowe i mieć bezpośredni związek z przedmiotem zgłoszenia. Raport końcowy dotyczący zgłoszenia będzie oparty wyłącznie na obiektywnie sformułowanych informacjach bezpośrednio związanych z przedmiotem zgłoszenia i ściśle niezbędnych do jego zbadania. Język używany do opisywania oświadczeń osób trzecich będzie jasno wskazywał, że są to zarzuty.

Rozpowszechnianie danych osobowych. Osoby odpowiedzialne w Firmie za odbieranie lub badanie połączeń z Gorącą Linią będą miały dostęp tylko do takiego zakresu danych osobowych opisanych powyżej, jaki jest potrzebny do sprawowania ich funkcji. Szczegóły te będą przekazywane poza Firmą osobom odpowiedzialnym za zarządzanie Gorącą Linią w innych działach lub jednostkach Firmy tylko w razie potrzeby, w celu zbadania połączenia lub jego następstw dla całej Firmy. Nasz dostawca zewnętrzny, który jest zatrudniony do odbierania lub obsługi połączeń z Gorącą Linią, będzie miał dostęp tylko do tych danych osobowych opisanych powyżej, które umożliwiają mu wypełnianie jego konkretnej roli. Nasza umowa z zewnętrznym dostawcą usług ogranicza go do wykorzystywania tych danych w jakimkolwiek innym celu i zapewnia poufność informacji. Firma ogranicza liczbę osób zaangażowanych w odbieranie i badanie zgłoszeń do Gorącej Linii, zapewnia takim osobom specjalistyczne szkolenie i nakłada na nie rygorystyczny, określony w umowie obowiązek zachowania poufności.

Przekazywanie Danych Osobowych poza Unię Europejską. Wszelkie przekazywanie danych osobowych opisanych powyżej podmiotom spoza UE będzie:

- (a) dokonane zgodnie z decyzją dotyczącą adekwatności; albo
- (b) ujęte w ramy wewnętrznego regulaminu przedsiębiorstwa, standardowych klauzul ochrony danych, kodeksu postępowania lub mechanizmu certyfikacji zatwierdzonego przez Commission nationale de l'informatique et des libertés ("CNIL");
- (c) obwarowane klauzulami umownymi ad hoc, uprzednio zatwierdzonymi przez CNIL; albo
- (d) spełniać jedno z wyłączeń przewidzianych w art. 49 Ogólnego Rozporządzenia o Ochronie Danych ("GDPR").

Okresy przechowywania danych osobowych. Wszelkie dane wykraczające poza zakres programu Gorącej Linii zostaną zniszczone lub zarchiwizowane natychmiast po ich zanonimizowaniu. Po przeprowadzeniu dochodzenia w sprawie zgłoszenia na Gorącą Linie, szczegóły zgłoszenia zostaną zniszczone w ciągu dwóch (2) miesięcy od zakończenia dochodzenia, pod warunkiem, że w następstwie dochodzenia nie zostanie wszczęte postępowanie dyscyplinarne lub sądowe. W przypadku wszczęcia postępowania dyscyplinarnego lub podjęcia działań sądowych przeciwko osobie wymienionej w zgłoszeniu lub przeciwko osobie dzwoniącej, która nadużyła programu Gorącej Linii, szczegóły zgłoszenia zostaną zachowane do czasu zakończenia postępowania.

Środek bezpieczeństwa. Osoba odpowiedzialna za procedowanie zgłoszenia na Gorącej Linii podejmie wszelkie środki ostrożności w celu zachowania bezpieczeństwa szczegółów dotyczących jego przyjęcia, przekazania lub przechowywania. Tożsamość osoby dzwoniącej będzie traktowana jako poufna, aby zapobiec odwetowi za jej czyn.

Informacja dla potencjalnych zgłaszających. Kopia tej procedury zostanie przekazana potencjalnym użytkownikom Gorącej Linii, tak aby mieli oni jasne i pełne informacje dotyczące korzystania z niej. Firma będzie

przestrzegać zbiorowych i indywidualnych informacji wymaganych przez Kodeks Pracy, z art. 32 ustawy z dnia 6 stycznia 1978 r. z późniejszymi zmianami.

Korzystanie z Gorącej Linii przez pracownika, konsultanta, agenta lub inny podmiot trzeci jest opcjonalne. Nie będzie żadnych negatywnych konsekwencji dla pracownika, który nie skorzysta z Gorącej Linii. Połączenia z Gorącą Linią będą odbierane przez zewnętrznego usługodawcę Firmy, który dostarczy raport podsumowujący do osoby odpowiedzialnej za audyt wewnętrzny w Europie. Osoba zidentyfikowana w rozmowie telefonicznej będzie miała prawo dostępu do informacji i ich korekty. Osoby dzwoniące, które nadużywają Gorącej Linii, mogą podlegać sankcjom dyscyplinarnym, w tym ewentualnemu postępowaniu sądowemu (np. grzywna do 60 000 EUR); jednakże osoby dzwoniące na Gorącą Linie w dobrej wierze nie będą podlegać działaniom dyscyplinarnym, nawet jeśli zgłoszone fakty okażą się później nieprawdziwe lub nieprzekonujące. Informacje zbiorcze dotyczące połączeń (takie jak liczba połączeń, obszary zainteresowania, status połączeń) zostaną przekazane poza Unię Europejską.

Informacja dla osób wymienionych w rozmowach z gorącą linią. Osoba wymieniona w zgłoszeniu na Gorącą Linie zostanie poinformowana w ciągu jednego (1) miesiąca od zgłoszenia przez osobę odpowiedzialną za program Gorącej Linii. Jeżeli konieczne jest zastosowanie środków ochronnych, na przykład w celu zapobieżenia zniszczeniu dowodów, osoba wymieniona w zgłoszeniu może zostać poinformowana dopiero po podjęciu tych środków. Osobie wymienionej w zgłoszeniu na Gorącą Linie zostaną przekazane następujące informacje: nazwa podmiotu odpowiedzialnego za program Gorącej Linii, zarzuty wobec niej, osoby, które mogą zostać poinformowane o zgłoszeniu, a także sposób korzystania z prawa dostępu do informacji i ich poprawiania.

Poszanowanie prawa do dostępu i korekty. Zgodnie z art. 39 i 40 ustawy z dnia 6 stycznia 1978 r. z późniejszymi zmianami, EnerSys SARL gwarantuje każdej osobie wymienionej w zgłoszeniu na Gorącą Linie prawo dostępu do dotyczących jej danych osobowych oraz, jeśli są one nieprawidłowe, niekompletne, wieloznaczne lub nieaktualne, do poprawienia lub usunięcia takich danych osobowych, a także do żądania usunięcia danych osobowych. Osoba wskazana w zgłoszeniu na Gorącą Linie nie dowie się tożsamości osoby, która dokonała zgłoszenia.



Najbardziej aktualną wersję znajdziesz na naszej stronie internetowej:
enersys.com/code

2366 Bernville Road, Reading, PA 19605, United States

© 2025 EnerSys. Wszelkie prawa zastrzeżone.

Znaki towarowe i logotypy są własnością EnerSys i jej podmiotów stowarzyszonych, z wyjątkiem znaków towarowych i logotypów stowarzyszeń handlowych, agencji i innych przedstawionych organizacji, które są własnością ich odpowiednich właścicieli.