

# Geschäftlichen Verhaltens- und Ethikkodex

POWERING THE FUTURE  
ÜBERALL FÜR ALLE

**Dieser Verhaltens- und Ethikkodex wurde aus der englischen Originalversion übersetzt. Bei Konflikten oder Widersprüchen zwischen dieser übersetzten Version und der englischen Originalversion haben die Bestimmungen der englischsprachigen Version Vorrang und sind maßgeblich.**

**EnerSys**<sup>®</sup>

2024

**Inhalt** **Seite**

---

<b>1. Eine Nachricht von unserem Geschäftsführer</b>	01
<b>2. Unsere Grundwerte</b>	02
<b>3. Einführung in unseren Kodex</b>	04
<b>4. Unsere Verpflichtungen gegenüber den Mitarbeitern</b>	07
Sicherheit am Arbeitsplatz	
Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration	
Privatsphäre und Datenschutz	
Belästigungsfreier Arbeitsplatz	
<b>5. Unsere Verpflichtungen gegenüber den Aktionären</b>	10
Ordnungsgemäßer Umgang mit Vermögenswerten	
Interessenkonflikte	
Geschenke, sensible Transaktionen und verbotene Zahlungen	
Akkurate Finanzbücher und Unterlagen	
Öffentliche Berichte und öffentliche Kundgebungen	
<b>6. Unsere Verpflichtungen gegenüber Kunden und Produkten</b>	16
Ehrliches Verhalten und fairer Umgang	
Anti-Trust und fairer Wettbewerb	
Beziehungen zu Lieferanten	
Qualität, Sicherheit und kontinuierliche Verbesserung	
<b>7. Unsere Verpflichtungen für die Einhaltung des Rechts</b>	19
Bekämpfung von Bestechung und Korruption	
Insiderhandel	
Internationales Handelsrecht	
<b>8. Unsere Verpflichtungen gegenüber der Gemeinschaft</b>	24
Ökologische Nachhaltigkeit	
Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen	
Ethische politische Spenden und Lobbyarbeit	
<b>9. Unsere Kontaktinformationen</b>	27
Melde- und Konformitätsverfahren	
<b>10. Schlussfolgerungen</b>	29
Ausschlusserklärungen	
Vertrieb und Änderungen	
<b><u>Anlage A</u> – Lokale Verfahren</b>	30
<b>SONDERVERFAHREN, DIE NUR IN FRANKREICH GELTEN</b>	

## **Eine Nachricht von unserem Geschäftsführer**

Werte Kolleginnen und Kollegen,

Wir freuen uns sehr, Ihnen den neu überarbeiteten Geschäftlichen Verhaltens- und Ethikkodex von EnerSys vorstellen zu können. Ich bin mir sicher, Sie werden dieses Dokument benutzerfreundlicher und zugänglicher finden. Unser Verhaltens- und Ethikkodex dient als Leitfaden für die Durchführung von Geschäften mit höchster Integrität, den höchsten ethischen Standards und unter Einhaltung aller Gesetze. Unsere Werte spiegeln die Kultur von EnerSys wider und dienen jedem von uns als Leitfaden für unser tägliches Handeln mit unseren Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern. Der Verhaltenskodex von EnerSys ist ein wichtiger Leitfaden für unser tägliches Handeln. Dieser Kodex gilt weltweit für alle Mitarbeiter, leitenden Angestellten und Direktoren von EnerSys sowie für alle unsere Stakeholder, einschließlich der Verkäufer und Lieferanten, Berater und Vertreter oder anderer Dritter, die in unserem Namen handeln.

Als Team haben wir alle hart gearbeitet, um ein erfolgreiches und angesehenes Unternehmen aufzubauen. Wir können und werden unethisches, unangemessenes oder illegales Verhalten nicht akzeptieren. Denken Sie immer daran, dass Sie sich bei Fragen oder Bedenken bezüglich des richtigen Verhaltens von Ihnen oder anderen Personen jederzeit an Ihren Vorgesetzten, die Personalabteilung oder die Rechtsabteilung von EnerSys wenden können.

Sie können Verstöße auch über das Internet, telefonisch oder per E-Mail an die Ethik- und Compliance-Hotline von EnerSys melden, wobei Sie auf Wunsch anonym bleiben können. Der Aufbau eines großartigen Unternehmens erfordert heute mehr denn je eine unerschütterliche Verpflichtung zu höchsten ethischen Standards. Jeder von uns ist dafür verantwortlich, das Richtige zu tun.

Mit freundlichen Grüßen,

David M. Shaffer  
Präsident und Hauptgeschäftsführer

## **Unsere Grundwerte**

Bei EnerSys stützen wir unser Geschäft auf sieben Grundwerten. Unsere Grundwerte sind:

### Sicherheit und Umwelt

Wir sind uns der Bedeutung des menschlichen Lebens bewusst und erkennen, wie wichtig es ist, beim Umweltschutz eine tragende Rolle zu spielen. Bei allem, was wir tun, müssen wir uns stets darauf konzentrieren, die Sicherheit und Lebensqualität unserer Kunden, Mitarbeiter, Lieferanten, Aktionäre und Gemeinschaften zu verbessern. Wir werden bei diesem Wert niemals Kompromisse eingehen, um sicherzustellen, dass wir alles, was in unserer Macht steht tun, um die Welt, in der wir alle leben, zu verbessern. Unsere Führungskräfte sorgen für das körperliche und geistige Wohlergehen unserer Mitarbeiter, indem sie konsequent einen "Safety-first"-Ansatz modellieren und kultivieren und niemals Kompromisse in Bezug auf Sicherheit eingehen. Die Führungskräfte unterstützen enthusiastisch die Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung unseres Unternehmens.

### Engagement

Wir sind stolz darauf, EnerSys zu sein. Die Teammitglieder von EnerSys bringen positive Energie, indem sie andere durch ihren Enthusiasmus, ihre Inspiration, ihr Engagement und ihren Stolz beeinflussen. Unser Umfeld fördert das Engagement und belohnt proaktive Selbststarter, die Großes vollbringen. Diese Energie schafft außergewöhnliche Erfahrungen für unsere Kunden, Mitarbeiter, Lieferanten, Aktionäre und die Gemeinschaften, in denen wir leben. Unsere Führungskräfte befähigen unsere Mitarbeiter, indem sie ihrer Arbeit einen Sinn, ein Ziel und eine Vision geben und ihnen Feedback vermitteln, damit sie ihre Fähigkeiten weiterentwickeln können. Die Führungskräfte erkennen und schätzen alle Mitarbeiter für ihren Beitrag zum Unternehmen.

### Kontinuierliche Verbesserung

Wir haben einen unstillbaren Durst nach Verbesserung in allem, was wir tun. Unser Streben nach Perfektion wird durch die kontinuierliche Verbesserung unserer Kenntnisse und das Nutzen der Hilfsmittel und Techniken des EnerSys Operating System (EOS) unterstützt. Diese Grundsätze definieren, wer wir sind, und bilden den Motor für unseren zukünftigen Erfolg. Unsere Führungskräfte sind Akteure des Wandels, die sich für Wachstum einsetzen und den Status Quo in Frage stellen. Sie erkennen Verbesserungsmöglichkeiten und lehren, coachen und betreuen ihre Teams im Hinblick auf die EOS-Kultur.

### Kundenerfahrung

Unser ständiger Fokus auf Innovation und Anpassungsfähigkeit führt dazu, dass unsere Kunden einen besonderen Nutzen aus unseren Lösungen ziehen. Diese Lösungen gehen über die Erwartungen unserer Kunden hinaus und eröffnen ihnen neue und einzigartige Möglichkeiten zur Senkung ihrer Gesamtbetriebskosten. Unsere Führungskräfte bauen eine Qualitätskultur auf, die den Kunden begeistert und eine einheitliche Erfahrung gewährleistet. Die Führungskräfte kennen die verfügbaren Ressourcen, verstehen den Markt (Kunden und Konkurrenten) und kennen unsere Branche.

### Teamarbeit

Die größten Erfolge werden immer dann erzielt, wenn die Einzelpersonen, die ein Team bilden, zusammenarbeiten. Wahrheitsgemäße Kommunikation, aktives Zuhören, objektives Zuhören und die Wertschätzung unterschiedlicher Meinungen sind die Grundlagen, die wir alle nutzen, um uns gegenseitig Respekt zu erweisen. Die Hilfe und Unterstützung anderer Teammitglieder bei der Lösung von Problemen und der Erreichung von firmen- und teambezogenen Zielen ist der Schlüssel zu unserem gemeinsamen Erfolg. Unsere Führungskräfte gehen mit gutem Beispiel voran und fördern eine integrative Arbeitskultur, die ein Umfeld der Zusammenarbeit und des gegenseitigen Respekts begünstigt. Die Führungskräfte respektieren und fördern das Wissen, die Kreativität, die Fähigkeiten und das Wachstum des Einzelnen.

### Ethik

Unsere Teammitglieder halten sich an die höchsten ethischen Grundsätze und fördern diese durch ehrliches, faires und transparentes Verhalten. Wir stellen unsere Integrität jeden Tag unter Beweis, indem wir uns persönlich für unsere Handlungen verantwortlich zeigen. Die Einhaltung aller gesetzlichen und unternehmensinternen Richtlinien und Verfahren ist nicht verhandelbar. Unsere Führungskräfte fördern Integrität, Vertrauen und Respekt unter den Teammitgliedern, indem sie zu Ehrlichkeit und Transparenz ermutigen. Die Führungskräfte gehen fair und gleichberechtigt mit allen Mitarbeitern um, berücksichtigen gegensätzliche Standpunkte auf faire Weise und würdigen Beiträge gleichermaßen.

### Rechenschaft

Wir halten unsere Verpflichtungen ein, das ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Wesens. Wir übernehmen die Verantwortung für alle Arbeitsschritte und Verpflichtungen, indem wir vereinbarte Entscheidungen umsetzen, Fehler eingestehen und daraus lernen, ohne andere zu beschuldigen, und die Auswirkungen des eigenen Verhaltens auf andere erkennen. Unsere Führungskräfte übernehmen Verantwortung und teilen die Anerkennung, wo sie verdient ist. Führungskräfte setzen klare Erwartungen und verpflichten sich selbst und ihre Teammitglieder zu einer Reihe gemeinsamer Ziele und Visionen.

## Einführung in unseren Kodex

### Dieser Kodex gilt für uns alle

Dieser Kodex wurde vom Vorstand von EnerSys angenommen und liegt in dessen Verantwortung. Er legt rechtliche und ethische Verhaltensstandards für alle Direktoren, leitenden Angestellten, Mitarbeiter, Berater, Vertreter und andere Dritte fest, die im Namen von EnerSys handeln. Dieser Kodex gilt für das Unternehmen und alle seine Tochtergesellschaften und sonstigen Geschäftspartner weltweit.

---

### UNABHÄNGIG VON IHRER ROLLE BEI ENERSYS GILT DER CODE FÜR SIE.

- Alle Arbeitnehmer, einschließlich Voll- und Teilzeitbeschäftigte oder Zeitarbeiter
- Alle Führungskräfte, einschließlich der Geschäftsleitung, leitender Angestellter und Direktoren
- Alle Agenten, Vertreter, Vertriebshändler oder Geschäftspartner
- Alle Auftragnehmer und Berater
- Alle Verkäufer und Lieferanten

***Alle Stakeholder von EnerSys an jedem Standort, für jede Tochtergesellschaft, auf der ganzen Welt.***

---

### Verwendung des Kodex

Kein Kodex und keine Richtlinie kann jede Situation vorhersehen oder endgültige Antworten auf alle Fragen geben, die sich stellen könnten. Dementsprechend soll sich dieser Kodex auf Bereiche mit ethischen Risiken konzentrieren und eine Hilfsanleitung bieten, um ethische Probleme zu erkennen und zu behandeln, Mechanismen zur Meldung unethischen Verhaltens einzurichten und die Werte des Unternehmens zu fördern.

---

### DIE RICHTIGEN ENTSCHEIDUNGEN TREFFEN

Ethische Entscheidungsfindung ist für die Einhaltung des Kodex von grundlegender Bedeutung. Überlegen Sie sich die folgenden Fragen::

- Steht dies im Einklang mit unseren Grundwerten?
- Wird sich dies positiv auf EnerSys auswirken?
- Steht dies im Einklang mit dem Gesetz und unseren Grundregeln?

- Wird dies einen Mehrwert für unsere Kunden und Aktionäre schaffen?
- Würden meine Kollegen und Freunde mit dieser Entscheidung einverstanden sein?
- Würde ich mich wohl fühlen, wenn ich über diese Entscheidung in der Zeitung lesen würde?

Wenn Sie bei einer dieser Fragen mit "NEIN" antworten oder nicht sicher sind, sollten Sie sich beraten lassen oder Ihre Entscheidung überdenken. Es wird von Ihnen erwartet, dass Sie den Kodex als wertvolle Ressource nutzen und mit gesundem Urteilsvermögen und gesundem Menschenverstand versuchen, alle geltenden Richtlinien, Gesetze, Regeln und Vorschriften einzuhalten.

---

### Verstöße gegen den Kodex

Wir nehmen Verstöße gegen den Kodex ernst. Sie können davon ausgehen, dass EnerSys Berichte über Fehlverhalten gründlich prüft und entsprechend handelt. Die Nichteinhaltung dieses Kodex ist ein Grund für disziplinarische Maßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Wenn gegen das Gesetz verstoßen wurde, können den Beteiligten auch zivil- oder strafrechtliche Folgen oder andere Sanktionen drohen.

### Bedenken melden und Fragen stellen

Wenn Sie Fragen zu diesem Kodex oder seiner Anwendung in einer bestimmten Situation haben, wenden Sie sich bitte an den Leiter der Rechtsabteilung von EnerSys. Jeder, der weiß oder glaubt, dass jemand ein unternehmensbezogenes Verhalten an den Tag gelegt hat oder an den Tag legt, das gegen geltendes Recht, Unternehmensrichtlinien oder diesen Kodex verstößt, muss diese Angelegenheit unverzüglich melden. Weitere Informationen zur Meldung finden Sie unter dem Punkt Unsere Kontaktinformationen.

---

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

Es stehen länderspezifische Telefonnummern sowie ein übersetzbares Webformular zur Verfügung. Ein Dolmetscher für über 300 Sprachen kann auch telefonisch angefordert werden. Wenn Sie möchten, können Sie anonym Bericht erstatten. Alle Meldungen und Untersuchungen werden vertraulich behandelt.

---

### Verpflichtung zum Verzicht auf Vergeltung

Wir sind bestrebt, ein offenes Umfeld zu schaffen, in dem Fragen und Bedenken ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen geäußert werden können. Aus diesem Grund werden wir niemals

Vergeltungsmaßnahmen jedweder Art gegen Sie zulassen, wenn Sie etwas in gutem Glauben melden und bei einer Untersuchung mitarbeiten. Jeder, der Vergeltungsmaßnahmen gegen eine Person ergreift, die in gutem Glauben Bedenken geäußert oder an einer Untersuchung mitgewirkt hat, muss mit disziplinarischen Maßnahmen rechnen, die bis zur Kündigung reichen können.



## **Unsere Verpflichtungen gegenüber den Mitarbeitern**

### Sicherheit am Arbeitsplatz

EnerSys ist dazu verpflichtet, die Sicherheit aller Mitarbeiter zu gewährleisten, indem es die geltenden Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen im gesamten Unternehmen erfüllt oder übertrifft. Wir stellen alle notwendigen Ressourcen zur Verfügung, um Verletzungen und Krankheiten zu verhindern durch die gemeinsamen Anstrengungen aller Mitarbeiter. Zu diesen Bemühungen gehören regelmäßige Überprüfungen der Gesundheits- und Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz, die Einführung verbesserter Methoden und Verfahren, die Anwendung von Sicherheitsvorkehrungen für Prozesse und Ausrüstung sowie die Bereitstellung von Informationen und Schulungen für alle Mitarbeiter, um sie bei der sicheren Ausführung ihrer Aufgaben zu unterstützen. Ein sicherer Arbeitsplatz bedeutet, dass wir dafür sorgen, dass wir unsere Tätigkeiten auf sichere Weise ausführen, und dazu gehört, dass wir niemals Alkohol oder Drogen konsumieren, die unsere Arbeit beeinträchtigen oder andere gefährden könnten.

---

### WIR HANDELN VERANTWORTUNGSBEWUSST, WENN WIR ...

- persönliche Schutzausrüstung verwenden und allen Sicherheitsvorschriften folgen.
  - uns unsicherer Praktiken oder gefährlicher Bedingungen bewusst sind, die unsere Sicherheit oder die Sicherheit anderer beeinträchtigen könnten, und schaffen Abhilfe.
  - niemals unter dem Einfluss von Alkohol oder illegalen Drogen arbeiten
  - niemals auf eine Weise handeln, die eine unsichere Arbeitsumgebung schaffen könnte.
  - sofort jede Gewalt oder Gewaltandrohung melden.
  - Verletzungen am Arbeitsplatz, gefährliche Vorkommnisse oder Situationen, die einen Verstoß gegen unsere Richtlinien darstellen könnten melden.
- 

### Vielfalt, Gerechtigkeit und Integration

EnerSys ist dazu verpflichtet, Chancengleichheit und Fairness bei der Beschäftigung zu fördern. Jeder Mitarbeiter verdient ein integratives und vielfältiges Arbeitsumfeld, in dem Menschen als Individuen geschätzt werden. EnerSys ist bestrebt, qualifizierte Mitarbeiter auf der Grundlage ihrer Verdienste und objektiver Kriterien einzustellen und zu fördern, um Diskriminierung zu vermeiden. Wir glauben, dass unser Erfolg von der Förderung einer Kultur abhängt, in der jeder Mitarbeiter mit Respekt und Würde behandelt wird und alle Mitarbeiter die Möglichkeit haben, einen bedeutenden Beitrag zu unserem langfristigen Erfolg zu leisten.

### Die DEI-Vision von EnerSys

Wir setzen uns für eine Firmenorganisation ein, in der Vielfalt, Gleichberechtigung und Einbeziehung in unsere Geschäftsstrategie eingebettet sind und in der:

- begabte Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund willkommen sind und Unterschiede berücksichtigt werden.
- jeder die gleichen Chancen hat, sich weiterzuentwickeln und voranzukommen.
- unser Arbeitsumfeld die Menschen dabei unterstützt, sich voll und ganz in die Arbeit einzubringen und ihr Bestes zu geben.

### Privatsphäre und Datenschutz

Für die Abwicklung unserer Geschäfte ist es erforderlich, bestimmte personenbezogene Daten von unseren Mitarbeitern und anderen Personen zu sammeln. Wir verpflichten uns, diese Daten zu schützen und sicherzustellen, dass wir die geltenden Datenschutzgesetze einhalten, einschließlich der Vorschriften über die Erfassung, Verarbeitung, Verwendung, Übertragung und Offenlegung personenbezogener Daten.

---

#### WIR SOLLTEN DATEN IM ALLTAG SCHÜTZEN, INDEM WIR ...

- Zugriff auf und Verarbeitung von personenbezogenen Daten nur dann beanspruchen, wenn dies rechtmäßig ist.
- persönliche Informationen nur für bestimmte Zwecke sammeln.
- personenbezogene Daten nur in der Mindestmenge erfassen, die zur Erfüllung der Zwecke der Erfassung erforderlich ist.
- sicherstellen, dass personenbezogene Daten korrekt und aktuell sind, sowie nicht länger als nötig aufbewahrt werden.
- Anträgen von Einzelpersonen auf Zugang zu personenbezogenen Daten, die über sie verarbeitet werden, oder auf Bereitstellung dieser Daten, auf Berichtigung (wenn sie fehlerhaft sind) oder auf Löschung nachkommen, soweit nach geltendem Recht erforderlich.
- bei der Verwendung personenbezogener Daten transparent sind.
- sicherstellen, dass unsere Geschäftspartner personenbezogene Daten auf die gleiche Weise behandeln.
- an den verfügbaren und erforderlichen Schulungen zum Thema Cyber- und Datenschutz teilnehmen.
- Cybersicherheitsverfahren und andere Sicherheitsmaßnahmen von EnerSys sorgfältig einhalten zum Schutz unserer Netzwerke und Systeme sowie zum Schutz personenbezogener Daten vor unbefugter Verarbeitung und versehentlichem Verlust, Zerstörung oder Beschädigung.

A Stellen Sie Fragen und melden Sie sich zu Wort. Wenn Sie nicht sicher sind, wie Sie mit personenbezogenen Daten richtig umgehen oder auf welche Weise ein bestimmtes Gesetz oder eine Vorschrift für Sie gilt, bitten Sie um Rat bei [privacy@enersys.com](mailto:privacy@enersys.com)

---

## Belästigungsfreier Arbeitsplatz

EnerSys ist dazu verpflichtet, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Belästigung ist, und sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter mit Würde und Respekt behandelt werden und andere behandeln. Belästigung kann jedes unerwünschte verbale, visuelle oder physische Verhalten umfassen, das ein einschüchterndes, beleidigendes, erniedrigendes, demütigendes, missbräuchliches oder feindliches Arbeitsumfeld schafft. Ein einziger Vorfall kann in bestimmten Fällen eine Belästigung darstellen. Darüber hinaus ist jede Belästigung, die sich auf Löhne, Arbeitszeiten oder Arbeitsbedingungen auswirkt oder diese beeinflusst, ausdrücklich verboten. Zu den rechtswidrigen Belästigungen und Diskriminierungen gehören Belästigungen oder Diskriminierungen, die auf bestimmten, gesetzlich geschützten Merkmalen beruhen oder damit zusammenhängen, wie z. B. Rasse, Hautfarbe, Religion, Glaube, Geschlecht, sexuelle Ausrichtung, Alter, Behinderung, nationale Herkunft oder Abstammung sowie Staatsangehörigkeit, Familienstand, Veteranenstatus oder jedem anderen gesetzlich geschützten Status. Sexuelle Belästigung umfasst die sexuelle Belästigung einer Person des gleichen oder anderen Geschlechts wie der Belästiger.

Weitere Informationen finden die Mitarbeiter in der EnerSys-Richtlinie gegen Diskriminierung und Belästigung.

## **Unsere Verpflichtung gegenüber Aktionären**

### Ordnungsgemäßer Umgang mit Vermögenswerten

Wir sollten uns bemühen, die Vermögenswerte des Unternehmens zu schützen und ihre effiziente Nutzung sicherzustellen. Diebstahl, Nachlässigkeit und Verschwendung haben eine direkte Auswirkung auf die finanzielle Leistungsfähigkeit des Unternehmens. Wir dürfen die Vermögenswerte und Dienstleistungen des Unternehmens ausschließlich für legitime Geschäftszwecke des Unternehmens und nicht zum persönlichen Vorteil oder zum persönlichen Vorteil anderer nutzen.

Sie dürfen Ihre Position im Unternehmen nicht dazu nutzen, persönliche Vorteile zu erlangen oder Eigentum oder Informationen des Unternehmens zu Ihrem persönlichen Vorteil zu verwenden.

---

### GUTES URTEILSVERMÖGEN UND GESUNDEN MENSCHENVERSTAND ANWENDEN ...

- Verwenden Sie E-Mail- und Kommunikationssysteme nicht, um unangemessenes Material zu erstellen, zu diskutieren oder zu versenden (z. B. gotteslästerliches, unzüchtiges, illegales, verleumderisches, falsches, beleidigendes, herabsetzendes, gewalt- oder hassverherrlichendes Material).
- Behandeln Sie Vermögenswerte des Unternehmens mit Sorgfalt und schützen Sie sie vor Diebstahl, Verschwendung, Beschädigung oder Missbrauch.
- Verwenden Sie das Geld des Unternehmens für Reisen oder berufliche Ausgaben umsichtig und klug.
- Verwenden Sie alle Vermögenswerte, das Eigentum und die Ressourcen des Unternehmens nur zum Nutzen des Unternehmens.

---

Die vertraulichen oder geschützten Informationen von EnerSys sind entscheidend für die Sicherung unseres Wettbewerbsvorteils. Wir alle sind persönlich dafür verantwortlich, nicht nur die vertraulichen und geschützten Informationen unseres Unternehmens zu schützen, sondern auch die vertraulichen Informationen von Dritten, mit denen wir zusammenarbeiten.

---

### WAS SIND VERTRAULICHE INFORMATIONEN?

Bei vertraulichen und geschützten Informationen handelt es sich im Allgemeinen um nicht öffentliche Informationen, die wir aufgrund unserer Position bei EnerSys kennen oder besitzen und die für Wettbewerber von Nutzen oder für das Unternehmen schädlich sein könnten, wenn sie offengelegt würden.

Typische Beispiele für vertrauliche und geschützte Informationen:

- Fusionen, Joint Ventures oder wichtige Partnerschaften
- Akquisitionsziele oder -pläne
- Nicht-öffentliche finanzielle Informationen
- Marketingstrategien von Unternehmen
- Kunden-, Lieferanten- und Preisinformationen
- Geschäftsprozesse und -systeme
- Geschäftsziele und -strategien
- Abspaltungs- oder Veräußerungspläne.

BITTE BEACHTEN – Das **geistige Eigentum** von EnerSys stellt auch vertrauliche und geschützte Informationen dar. Es ist ein wertvolles Gut, das geschützt werden muss.

---

Zum geistigen Eigentum gehören alle kreativen Materialien, die unser Unternehmen besonders wettbewerbsfähig machen. Beispiele hierfür sind unter anderem Ideen und Verfahren zur Entwicklung neuer Produkte, Urheberrechte und Patente, Software und Know-how im Bereich der Fertigung, Designs und Erfindungen, Geschäftsgeheimnisse sowie Forschungs- und Entwicklungspläne.

---

Auch die Informationstechnologie und die Informationssysteme sind wichtige Vermögenswerte des Unternehmens. Wir erwarten von Ihnen, dass Sie dazu beitragen, diese Vermögenswerte zu schützen und Vorkehrungen zu treffen, um unnötige Risiken im Bereich der Cybersicherheit zu vermeiden. Achten Sie darauf, alle Richtlinien und Prozesse zu befolgen, die zum Schutz unserer Systeme und Daten vor Cyberangriffen oder anderen unbefugten Zugriffen eingerichtet wurden.

---

GUTES URTEILSVERMÖGEN UND GESUNDEN MENSCHENVERSTAND ANWENDEN ...

- Halten Sie die geltenden Sicherheits- und IT-Richtlinien ein bei der Nutzung der vom Unternehmen bereitgestellten Hardware (Handys und Laptops).
- Verwenden Sie sichere Passwörter, die nicht leicht erraten werden können.
- Geben Sie niemals Passwörter und Login Informationen an andere Personen weiter.
- Seien Sie auf der Hut vor Phishing-Betrügereien und anderen Arten des unbefugten Zutritts.

- Melden Sie unverzüglich verdächtige E-Mails oder Systemaktivitäten sowie mutmaßliche Datenschutzverletzungen.

Kopien der geltenden IT-Sicherheitsrichtlinien und -verfahren finden Sie auf der SharePoint-Seite der IT-Abteilung. Sie können auch eine E-Mail an [it\\_help@enersys.com](mailto:it_help@enersys.com) senden, um Kopien anzufordern, Nachfragen zu stellen oder Verdachtsfälle zu melden.

---

### Interessenkonflikte

Wir müssen im besten Interesse des Unternehmens handeln. Das bedeutet, dass wir uns jeder Aktivität oder jedem persönlichen Interesse enthalten müssen, das einen Interessenkonflikt darstellt. Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn ein persönliches oder familienbezogenes Interesse mit den Interessen des Unternehmens kollidiert oder zu kollidieren scheint. Ein Interessenkonflikt setzt Sie persönlich und EnerSys organisatorisch dem Risiko eines Schadens aus. Dieser potenzielle Schaden kann Rufschädigung und finanzielle Verluste umfassen und widerspricht der Kultur und den Werten des Unternehmens.

---

### WAS IST EIN INTERESSENKONFLIKT?

Dieser Kodex kann unmöglich alle verschiedenen Arten von Interessenkonflikten abdecken, die auftreten können. Stattdessen soll er einen Einblick in die Arten von Aktivitäten geben, die unsere Fähigkeit beeinträchtigen könnten, Entscheidungen im besten Interesse des Unternehmens zu treffen. Typische Beispiele von Interessenkonflikten:

- Besitz von Aktien oder finanzielles Interesse an Kunden, Lieferanten, Verkäufern oder Wettbewerbern.
- Gewährung oder Entgegennahme von Darlehen an oder von Kunden, Lieferanten, Verkäufern oder Wettbewerbern.
- Beteiligung am Auswahlverfahren, wenn ein Freund oder Familienmitglied sich als Verkäufer, Lieferant, Vertreter oder sonstiger Geschäftspartner bewirbt.
- Erbringung von Dienstleistungen als Berater, Direktor, leitender Angestellter oder Mitarbeiter, Ratgeber oder in einer anderen Form für einen Wettbewerber des Unternehmens.
- Nutzung Ihrer Position im Unternehmen zur Beeinflussung einer Transaktion mit einem Lieferanten oder Kunden, wenn Ihr persönliches Interesse an einer solchen Transaktion beteiligt oder mit einem solchen Lieferanten verbunden ist.
- Erhalt von unangemessenen persönlichen Vorteilen aufgrund Ihrer Position im Unternehmen.

Es ist Ihre Pflicht, jede Transaktion oder Beziehung, bei der vernünftigerweise davon ausgegangen werden kann, dass sie zu einem Interessenkonflikt führt, dem Leiter der Rechtsabteilung oder, falls Sie eine Führungskraft oder ein Direktor sind, dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses mitzuteilen, der dafür verantwortlich ist, festzustellen, ob eine solche Transaktion oder Beziehung einen Interessenkonflikt darstellt, und der entscheidet, ob der Verwaltungsrat davon in Kenntnis gesetzt werden soll.

### Geschenke, sensible Transaktionen und verbotene Zahlungen

Die Verwendung von Geldmittel oder Vermögenswerten des Unternehmens für Geschenke, Zuwendungen oder sonstige Begünstigungen an Kunden, Regierungsbeamte oder sonstige Dritte ist verboten, es sei denn, solche Geschenke stehen im Einklang mit den geltenden Gesetzen, sind geringfügig und von der zuständigen Führungskraft genehmigt. Solche Geschenke, Zuwendungen und Begünstigungen sind verboten und werden nicht genehmigt, wenn sie darauf abzielen, den Empfänger anzuregen, seinen Entscheidungsfreiraum in einer unangemessenen oder illegalen Weise auszuüben oder seine Aufgaben in einer unangemessenen Weise zu erfüllen, um Geschäfte für das Unternehmen zu sichern oder zu bewahren.

Zahlungen, Geschenke und Begünstigungen an Mitarbeiter, Berater, Vertreter und andere Dritte, die im Namen von EnerSys handeln, sind ebenfalls verboten, es sei denn, sie werden im Rahmen offen angekündigter Motivationsprogramme, wie z. B. Verkaufswettbewerbe, gewährt. Solche Programme müssen im Voraus vom Leiter der Rechtsabteilung genehmigt werden.

---

### GUTES URTEILSVERMÖGEN UND GESUNDEN MENSCHENVERSTAND ANWENDEN ...

- Sie sollen keine Geschenke oder Unterhaltungsangebote machen oder annehmen, die EnerSys in Verlegenheit bringen könnten.
- Nehmen Sie keine Entschädigungen, Geschenke, Zuwendungen oder andere Begünstigungen von Kunden, Lieferanten oder anderen Personen, die mit dem Unternehmen zusammenarbeiten oder zusammenarbeiten möchten, an und erlauben Sie auch keinem Familienmitglied, diese anzunehmen.
- Geben Sie wertvolle Geschenke zurück, melden Sie sie Ihrem Vorgesetzten, und spenden Sie sie ggf. für wohltätige Zwecke.
- Bieten Sie nur dann geschäftliche Unterhaltungsangebote an oder nehmen Sie solche an, wenn diese selten und in bescheidenem Umfang stattfinden, legitimen Geschäftszielen dienen und in einer offenen und transparenten Art und Weise angeboten werden.

---

### Akkurate Finanzbücher und Unterlagen

Wir müssen alle Geschäftsvorgänge ehrlich, genau und zeitgerecht melden. Genaue Finanzinformationen sind entscheidend für die Fähigkeit des Unternehmens, gesetzliche und regulatorische Verpflichtungen zu erfüllen.

Alle von uns müssen uneingeschränkt kooperieren und alle Anfragen sowohl der unabhängigen Buchprüfer als auch der internen Prüfer des Unternehmens beantworten. Wir dürfen niemals Maßnahmen ergreifen, um einen externen Buchhalter oder internen Prüfer, der mit der Prüfung der Unterlagen oder Jahresabschlüsse des Unternehmens beauftragt ist, in betrügerischer Weise zu beeinflussen, zu nötigen, zu manipulieren oder in die Irre zu führen.

Die konsolidierten Jahresabschlüsse des Unternehmens müssen den in den USA allgemein anerkannten Buchhaltungsgrundsätzen ("GAAP") und den Buchhaltungsrichtlinien des Unternehmens entsprechen. Lokale oder satzungsgemäße Bücher und Jahresabschlüsse müssen mit den lokalen Rechtsvorschriften übereinstimmen.

---

#### WIR HALTEN UNS AN DIE VORGESCHRIEBENEN BUCHHALTUNGSNORMEN

- Es dürfen keine nicht offengelegten oder nicht registrierten Konten oder Fonds für jegliche Zwecke eingerichtet werden.
- Es dürfen keine falschen oder irreführenden Einträge in den Büchern oder Aufzeichnungen des Unternehmens vorgenommen werden, egal aus welchem Grund.
- Auszahlungen von Geldmitteln oder anderem Unternehmenseigentum dürfen ohne angemessene Belege und Genehmigung nicht erfolgen.

---

Alle Bücher, Unterlagen und Konten des Unternehmens müssen in Übereinstimmung mit allen anwendbaren Vorschriften und Richtlinien geführt werden und die wahre Natur der darin aufgezeichneten Transaktionen genau wiedergeben.

Alle Personen, die Bedenken hinsichtlich fragwürdiger Buchhaltungs- oder Prüfungsangelegenheiten oder Beschwerden über Buchhaltungs-, interne Buchhaltungskontroll- oder Prüfungsangelegenheiten innerhalb des Unternehmens haben, sollten diese Bedenken oder Beschwerden vertraulich und auf Wunsch anonym schriftlich an die Interne Revision unter der unten unter "Melde- und Konformitätsverfahren" angegebenen Adresse oder Telefonnummer übermitteln.

Alle derartigen Bedenken und Beschwerden werden entweder direkt an den Prüfungsausschuss oder an den leitenden Direktor der Internen Revision in Übereinstimmung mit den Anforderungen der Verfahren des Unternehmens zur Behandlung von Beschwerden in Bezug auf Buchhaltungs- und Rechnungsprüfungsangelegenheiten weitergeleitet. Der Prüfungsausschuss bewertet die Berechtigung der bei ihm eingegangenen Bedenken oder Beschwerden und genehmigt gegebenenfalls die Folgemaßnahmen, die er für notwendig oder angemessen hält, um auf den Inhalt der Bedenken oder Beschwerden einzugehen.



## Öffentliche Berichte und öffentliche Kundgebungen

Es gehört zu den Grundsätzen des Unternehmens, in Berichten und Dokumenten, die der US-Börsenaufsichtsbehörde vorgelegt werden, sowie in anderen öffentlichen Mitteilungen vollständige, faire, genaue, zeitgerechte und verständliche Angaben zu machen. Das Unternehmen schätzt seine Beziehungen zu allen seinen Aktionären. Jede Mitteilung eines Aktionärs, der Informationen über das Unternehmen anfordert, sollte an das Büro der Investor Relations zur Prüfung und Stellungnahme weitergeleitet werden ([investorrelations@enersys.com](mailto:investorrelations@enersys.com)).

Das Unternehmen schätzt auch seine Beziehungen zu den Medien und wird sich bemühen, Anfragen der Medien zum Unternehmen und zu Entwicklungen oder Ereignissen in der Branche umgehend zu beantworten. Alle Erklärungen gegenüber den Medien oder Antworten auf Medienanfragen werden durch das Büro der Investor Relations abgewickelt.

Wir übernehmen die Verantwortung für eine Kommunikation, die diesen Erwartungen entspricht, auch wenn wir soziale Medien nutzen. Um die Konsistenz unserer externen Kommunikation zu gewährleisten und die geltenden Gesetze und Vorschriften einzuhalten, sind nur bestimmte Personen berechtigt, sich öffentlich im Namen des Unternehmens zu äußern. Wir müssen auch unsere private Nutzung sozialer Medien im Griff behalten und Handlungen vermeiden, die EnerSys schaden oder ein schlechtes Licht auf das Unternehmen werfen könnten.

---

### WIR SIND VORSICHTIG IN UNSERER KOMMUNIKATION ÜBER DAS UNTERNEHMEN ...

- Wenn Sie soziale Medien in Ihrem Privatleben nutzen, geben Sie sich niemals als Sprecher von EnerSys aus.
- Posten Sie nicht im Namen von EnerSys, es sei denn, Sie sind ausdrücklich dazu ermächtigt.
- Verhalten Sie sich respektvoll und meiden Sie unangemessene, diskriminierende oder beleidigende Ausdrücke.
- Veröffentlichen Sie niemals Geschäftsgeheimnisse oder vertrauliche Informationen in sozialen Medien.

Weitere Einzelheiten entnehmen Sie bitte unseren Social Media Richtlinien. Kopien sind auf der SharePoint-Seite des Unternehmens und bei der Personal- oder Rechtsabteilung erhältlich.

---

## **Unsere Verpflichtungen gegenüber Kunden und Produkten**

### Ehrliches Verhalten und fairer Umgang

Wir müssen uns bemühen, ehrlich, ethisch und fair mit den Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern des Unternehmens umzugehen. Aussagen über die Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens dürfen nicht wahrheitswidrig, irreführend, täuschend oder betrügerisch sein. Wir dürfen niemanden durch Manipulation, Verheimlichung, Missbrauch von privilegierten Informationen, falsche Darstellung wesentlicher Tatsachen oder andere unfaire Geschäftspraktiken in unlauterer Weise ausnutzen.

---

### EHRlichkeit UND FAIRER UMGANG ...

- Aggressiver, aber stets fairer Wettbewerb - wir gewinnen Geschäfte auf der Grundlage von Wert, Qualität und Service.
- Verwenden Sie bei der Beschaffung von Informationen über Kunden oder Wettbewerber öffentliche Quellen und greifen Sie nicht auf Betrug oder Irreführung jeglicher Art zurück.
- Halten Sie unsere Versprechen gegenüber unseren Kunden und liefern Sie qualitativ hochwertige Produkte.

---

Darüber hinaus vertrauen unsere Kunden darauf, dass wir die persönlichen und vertraulichen Informationen, die sie uns zur Verfügung stellen, schützen. EnerSys verpflichtet sich, personenbezogene Daten zu schützen und sicherzustellen, dass wir die geltenden Datenschutzgesetze einhalten, einschließlich der Vorschriften über die Erfassung, Verarbeitung, Verwendung, Übertragung und Offenlegung personenbezogener und vertraulicher Daten.

### Anti-Trust und fairer Wettbewerb

Antitrust- und Wettbewerbsgesetze sollen einen fairen und offenen Wettbewerb fördern, indem sie unfaire, restriktive oder konspirative Geschäftspraktiken verbieten. Es ist die Politik des Unternehmens, alle solche Gesetze vollständig einzuhalten. Um sicherzustellen, dass wir uns nicht an Aktivitäten beteiligen, die gegen geltende Antitrust- oder Wettbewerbsgesetze verstoßen, hat das Unternehmen eine globale Antitrust- und Wettbewerbsrichtlinie verabschiedet, die in der Rechtsabteilung und auf der SharePoint-Website des Unternehmens erhältlich ist. Darüber hinaus bieten wir ein umfassendes Schulungsprogramm an, um ein tieferes Verständnis für diesen komplexen Bereich zu fördern.

Aufgrund der Komplexität dieser Gesetze und der schwerwiegenden Folgen, die ein Verstoß gegen diese Gesetze sowohl für das Unternehmen als auch für die Beteiligten hat, sollte der Leiter der Rechtsabteilung konsultiert werden, wenn es Fragen dazu gibt, ob eine bestimmte Praxis oder Transaktion mit diesen Gesetzen vereinbar ist.

Wir konkurrieren ehrlich und fair, unter Einhaltung der Wettbewerbsgesetze, die einen freien und fairen Markt gewährleisten.

Wettbewerbsgesetze – manchmal auch Antitrust-Gesetze genannt – können weltweit variieren, sollen aber im Allgemeinen Unternehmen daran hindern, Vereinbarungen zu treffen, die den freien Wettbewerb verhindern oder einschränken.

---

#### WICHTIGE ÜBERLEGUNGEN ZUR EINHALTUNG DER VORSCHRIFTEN ...

- Vereinbaren Sie niemals mit einem Konkurrenten die Festsetzung von Preisen, Geschäftsbedingungen oder Gewinnspannen, die Aufteilung von Kunden oder Märkten, die Begrenzung der Produktion, die Absprache von Geboten oder andere Mittel zur Einschränkung des Wettbewerbs auf unseren Märkten.
- Besprechen Sie niemals Preise, Produktdetails, Marketing- oder Produktionspläne oder andere Geschäftsinformationen mit Wettbewerbern.
- Beteiligen Sie sich niemals an einem Boykott bestimmter Kunden, Lieferanten oder Wettbewerber.
- Seien Sie vorsichtig, was Sie besprechen, und vermeiden Sie Gespräche, die den Anschein erwecken, als würden Sie den Wettbewerb einschränken oder Ausdrücke verwenden, die den Verdacht auf wettbewerbswidriges Verhalten oder andere unfaire Praktiken auf dem Markt erwecken könnten.

Melden Sie alle wettbewerbswidrigen Praktiken unverzüglich der Rechtsabteilung!

---

#### Beziehungen zu Lieferanten

Die Abteilung für strategische Versorgung von EnerSys baut enge Beziehungen zu den wichtigsten Lieferanten auf, um ein Höchstmaß an Qualität, Technologie und Kosten zu erzielen. Die enge Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten ist entscheidend für unseren langfristigen Erfolg. Wir arbeiten mit Lieferanten zusammen, die qualitativ hochwertige Produkte und Dienstleistungen anbieten und die unseren Fokus auf die ordnungsgemäße Abwicklung von Geschäften teilen.

---

#### VERANTWORTUNGSVOLLE ZUSAMMENARBEIT

- Stellen Sie sicher, dass unsere externen Partner unsere ethischen Standards erfüllen.
- Erkennen Sie Probleme frühzeitig und fordern Sie Qualität in jeder Stufe.
- Führen Sie Due-Diligence-Prüfungen sowie Revisionen und Kontrollen durch, um die Einhaltung der Vorschriften zu gewährleisten.

Arbeiten Sie bei jedem Schritt mit ihnen zusammen und denken Sie daran, dass die Arbeit, die sie leisten, entweder in unsere Produkte einfließt oder unser Geschäft unterstützt, weshalb wir auf höchstmögliche Standards bestehen müssen.

Weitere Einzelheiten finden Sie in unserem [Verhaltenskodex für Lieferanten](#).

---

### Qualität, Sicherheit und kontinuierliche Verbesserung

EnerSys ist bestrebt, seinen Kunden die bestmögliche Erfahrung zu bieten, indem wir die Kundenbedürfnisse verstehen, die Sicherheit unserer Kunden in den Vordergrund stellen und eine kontinuierliche Beteiligung und Verantwortlichkeit unserer Geschäftspartner und Lieferanten auf der ganzen Welt sicherstellen. Wir stellen hochwertige Produkte her und entwickeln sie so, dass sie die Qualitäts- und Regulierungsstandards erfüllen oder übertreffen. Außerdem arbeiten wir kontinuierlich daran, die Gesundheit und Sicherheit unserer Kunden zu gewährleisten, indem wir beim Kauf eines jeden Produktes klare Gebrauchs- und Sicherheitsanweisungen zur Verfügung stellen.

---

Kundenorientiertes Prozessdenken vorantreiben und eine Null-Fehler-Mentalität sicherstellen:

- Beim ersten und jeden Mal korrekt.
- Verbesserung von Produkten und Dienstleistungen, die die Erwartungen der Kunden auf der ganzen Welt erfüllen oder übertreffen.

## Unsere Verpflichtungen für die Einhaltung des Rechts

### Bekämpfung von Bestechung und Korruption

EnerSys verbietet allen, die im Namen des Unternehmens handeln, die Verwendung von Bestechungsgeldern, Rückvergütungen oder anderen illegalen oder korrupten Praktiken bei der Durchführung unserer Geschäfte. Sie dürfen niemals direkt oder indirekt (d.h. über einen Dritten) einer Person oder Entität, die mit dem Unternehmen Geschäfte macht oder machen möchte, Bestechungsgelder anbieten, geben, zahlen, versprechen zu geben oder zu zahlen oder eine Vereinbarung über eine der vorgenannten Handlungen treffen. Sie dürfen auch niemals direkt oder indirekt eine Bestechung von einer Person oder Entität, die mit dem Unternehmen Geschäfte macht oder machen will, verlangen, sich zur Annahme bereit erklären oder eine Bestechung annehmen.

---

### ZUM BEISPIEL ...

- Die US-Gesetze verbieten die Bestechung von "US-Regierungsbeamten", d. h.: (i) Vertreter von US-Bundes-, Bundesstaats- oder Kommunalbehörden, Agenturen oder Organen, (ii) Vertreter von juristischen Personen oder Unternehmen, die sich im Besitz oder unter der Kontrolle von US-Bundes-, Bundesstaats- oder Kommunalbehörden, Agenturen oder Organen befinden, oder (iii) jede Person, die in offizieller Funktion für oder im Namen einer der vorgenannten Personen handelt.
- Der U.S. Foreign Corrupt Practices Act ("FCPA") verbietet die Bestechung ausländischer (nicht US-amerikanischer) Regierungsbeamter und sieht zivil- und strafrechtliche Sanktionen für Unternehmen und Einzelpersonen vor, die sich nicht an dieses Gesetz halten.
  - "Ausländischer Regierungsbeamter" bedeutet eine der folgenden Personen: (i) ein Beamter oder Angestellter einer Regierung oder einer Regierungsbehörde, -agentur oder -institution (einschließlich einer Person, die ein legislatives, administratives oder richterliches Amt jeglicher Art ausübt, unabhängig davon, ob sie nominiert oder gewählt wurde); (ii) eine politische Partei, ein Parteifunktionär oder ein Kandidat für ein politisches Amt; (iii) ein Beamter oder Angestellter einer staatlichen oder staatlich kontrollierten Entität oder eines staatlichen oder staatlich kontrollierten Unternehmens; (iv) ein Angehöriger des Militärs; (v) ein Beamter oder Angestellter einer öffentlichen internationalen Organisation (wie z. B. der Vereinten Nationen oder der Weltbank); oder (vi) eine Person, die in offizieller Funktion für oder im Namen einer der vorgenannten Personen handelt oder anderweitig eine öffentliche Funktion ausübt.
- Als börsennotiertes Unternehmen muss EnerSys auch die Bestimmungen des FCPA im Bereich "Bücher und Aufzeichnungen" einhalten und muss daher alle Zahlungen an oder im Namen von Regierungsbeamten ordnungsgemäß dokumentieren.
- Das britische Gesetz U.K. Bribery Act verbietet die Bestechung von Personen, einschließlich ausländischer Beamter.

- Das britische Gesetz U.K. Bribery Act verbietet grundsätzlich die Gewährung und Annahme von Bestechungsgeldern im öffentlichen und privaten Sektor.
  - Nach dem U.K. Bribery Act ist EnerSys automatisch haftbar, wenn jemand, der Dienstleistungen für oder im Namen von EnerSys erbringt (z.B. Mitarbeiter oder Drittvermittler), besticht, um Aufträge für EnerSys zu erhalten oder zu sichern.
  - Viele Länder, in denen EnerSys tätig ist, haben ähnliche Gesetze. In diesen Gesetzen wird der Begriff "Bestechung" im Allgemeinen weit gefasst und umfasst alles, was von Wert ist und mit dem Ziel angeboten oder gegeben wird, eine Entscheidung oder ein Verhalten unrechtmäßig zu beeinflussen oder zu belohnen.
  - Diese Gesetze sehen im Allgemeinen zivil- und strafrechtliche Sanktionen für diejenigen vor, die sich nicht an die Vorschriften halten.
- 

Unternehmen, die diese Gesetze nicht einhalten, können auch von der Teilnahme an öffentlichen Aufträgen ausgeschlossen werden.

Kommerzielle Bestechung (Bestechung von Vertretern nichtstaatlicher Organisationen), einschließlich Rückvergütungen, ist auch in einer Reihe von Ländern, in denen das Unternehmen tätig ist, illegal. In den USA beispielsweise verbieten die meisten Bundesstaaten kommerzielle Bestechung. Ebenso verbietet der U.K. Bribery Act das Geben und Nehmen von Bestechungsgeldern im privaten Sektor.

---

#### BESTECHUNGSGELDER SIND NICHT NUR UMSCHLÄGE MIT BARGELD ...

Nach dem Gesetz ist eine Bestechung alles von Wert, was einem Empfänger gegeben wird, um einen Auftrag zu erhalten oder eine Geschäftsentscheidung zu beeinflussen, einschließlich:

- Barmitteläquivalente, wie Geschenkgutscheine oder Jobangebote
- Geschenke, die nichts kosten
- Übermäßige Unterhaltung oder Bewirtung
- Großzügige Reisekosten
- Geschenke, Unterhaltung oder Bewirtung von Familienmitgliedern
- Wohltätige Spenden, die indirekt einem Geschäftspartner zugute kommen und sein soziales oder politisches Ansehen verbessern könnten

Weitere Beispiele finden Sie in unserem Leitfaden mit Roten Flaggen zu Bestechung und Korruption.

---

Insiderhandel

Wenn Sie über bedeutende nicht-öffentliche Informationen über das Unternehmen oder andere Unternehmen, einschließlich unserer Lieferanten und Kunden, verfügen, ist es Ihnen gesetzlich und gemäß den Unternehmensrichtlinien verboten, mit Wertpapieren des Unternehmens oder dieser anderen Unternehmen zu handeln.

Jeder Person, die über bedeutende nicht-öffentliche Informationen über das Unternehmen oder andere Unternehmen verfügt, ist es gesetzlich und gemäß der Unternehmensrichtlinien untersagt, andere zum Handel zu ermutigen oder solche Informationen an andere weiterzugeben, die auf der Grundlage dieser Informationen handeln könnten.

Um sicherzustellen, dass Sie sich nicht an verbotenen Insidergeschäften beteiligen und auch nur den Anschein einer unzulässigen Transaktion vermeiden, hat das Unternehmen eine Richtlinie zum Insiderhandel verabschiedet, die bei der Rechtsabteilung erhältlich ist oder auf der SharePoint-Website des Unternehmens im Bereich Corporate Governance abgerufen werden kann.

Wenn Sie sich nicht sicher sind, welche Beschränkungen für den Kauf oder Verkauf von Wertpapieren des Unternehmens oder von Wertpapieren eines anderen Unternehmens, mit dem Sie aufgrund Ihrer Beziehung zum Unternehmen vertraut sind, für Sie oder ein unmittelbares Familienmitglied gelten, sollten Sie sich mit dem Leiter der Rechtsabteilung beraten, bevor Sie eine Transaktion mit Stammaktien von EnerSys durchführen.

---

#### BEISPIELE FÜR BEDEUTENDE, NICHT-ÖFFENTLICHE INFORMATIONEN ...

- Änderungen in der Geschäftsführung oder im Management
- Unangekündigte Fusionen oder Übernahmen
- Anstehende Untersuchungen oder drohende Rechtsstreitigkeiten
- Nicht-öffentliche Finanzergebnisse
- Zunahmen oder Rückgänge im Bereich der Geschäfte oder Verkäufe
- Veränderungen in wichtigen Kundenbeziehungen
- Unangekündigte Schließungen von Betriebsstätten
- Entwicklung eines bedeutenden neuen Produktes oder eine Rückrufaktion für ein bedeutendes Produkt

---

Dritte können um Informationen über das Unternehmen nachfragen. Nur autorisierte Firmensprecher sollten sich im Namen des Unternehmens äußern. Wir dürfen interne Angelegenheiten des Unternehmens nicht mit Personen außerhalb des Unternehmens besprechen oder interne Informationen des Unternehmens an Personen außerhalb des Unternehmens weitergeben, es sei denn, dies ist im Rahmen der Erfüllung der Aufgaben des Unternehmens erforderlich und es wurde eine entsprechende Vertraulichkeitsvereinbarung getroffen.

Dieses Verbot gilt insbesondere für Anfragen über das Unternehmen seitens der Medien, der Marktteilnehmer (wie Wertpapieranalysten, institutionelle Anleger, Anlageberater, Makler und Händler) und der Wertpapierinhaber. Alle Antworten auf Anfragen im Namen des Unternehmens sollten nur von den autorisierten Firmensprechern gegeben werden. Wenn Sie Anfragen dieser Art erhalten, sollten Sie es unterlassen, diese zu kommentieren und den Fragenden an den Leiter der Rechtsabteilung verweisen.

Die Politik des Unternehmens in Bezug auf die Offenlegung interner Angelegenheiten wird in der Richtlinie zur Offenlegung von Informationen ausführlicher beschrieben, die bei der Rechtsabteilung angefordert werden kann und auf der SharePoint-Website des Unternehmens im Bereich Corporate Governance zu finden ist.

---

## KEINE INSIDERINFORMATIONEN AN ANDERE GEBEN.

Das Gesetz verbietet Ihnen auch, Insiderinformationen an andere weiterzugeben.

Das bedeutet, dass es illegal ist, Insiderinformationen an andere weiterzugeben, auch an Familienmitglieder oder Freunde, die diese Informationen für den Aktienhandel nutzen könnten. Die Folgen eines Verstoßes gegen diese Gesetzgebung können schwerwiegend sein, selbst wenn Sie nicht beabsichtigen, dass jemand auf dieser Grundlage Handel betreibt. Wenn es den Anschein hat, dass es sich um einen unzulässigen Tipp handelt, können Sie strafrechtlich sanktioniert werden.

---

## Internationales Handelsrecht

Für die Geschäftstätigkeit des Unternehmens ist es von entscheidender Bedeutung, dass seine Produkte auf allen Märkten, auf denen es tätig ist, unter Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften verkauft werden. Der globale Handel, insbesondere der grenzüberschreitende, ist stark reguliert, und das Unternehmen verpflichtet sich, seine Geschäfte nach den höchsten ethischen Standards und in Übereinstimmung mit allen geltenden Gesetzen und Vorschriften für den internationalen Handel zu führen.

- **Exportkontrollen:** alle Gesetze, Satzungen, Regeln und Vorschriften, die die Ausfuhr und Wiederausfuhr von kontrollierten Gütern, Software und Technologien einschränken oder verbieten, einschließlich, aber nicht beschränkt auf die U.S. Export Administration Regulation ("EAR"), die U.S. International Traffic in Arms Regulation ("ITAR"), die Verordnung (EU) 821/2021 des Europäischen Parlaments und des Rates ("Dual-Use-Verordnung"), die Gemeinsame Militärgüterliste der Europäischen Union und alle anderen einschlägigen Gesetze, Satzungen, Regeln und Vorschriften.
- **Sanktionen:** alle anwendbaren Gesetze, Satzungen, Regeln und Vorschriften, die Transaktionen und/oder Geschäfte mit bestimmten Personen, Gruppen, juristischen Personen, Regierungen, Ländern oder Gebieten einschränken oder verbieten und die



von Ländern oder überstaatlichen Organisationen erlassen wurden, einschließlich, aber nicht beschränkt auf diejenigen, die vom Sicherheitsrat der Vereinten Nationen ("UNSC"), dem Office of Foreign Assets Control ("OFAC") des US-Finanzministeriums, der Europäischen Union ("EU") und ihren Mitgliedstaaten und dem britischen Office of Financial Sanctions Implementation ("OFSI") erlassen wurden.

- **Importkontrollen:** alle Gesetze, Satzungen, Regeln und Vorschriften im Zielland, die die Einfuhr von Waren einschränken oder verbieten, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Zollgesetze, CO<sub>2</sub>-Grenzsteuer oder -abgaben, Produktvorschriften und obligatorische Sorgfaltsprüfungen für Lieferketten.
- **Geldwäschebekämpfung:** Gesetze, Vorschriften oder Verfahren zur Aufdeckung von Versuchen, illegale Geldmittel als rechtmäßiges Einkommen zu tarnen.

Es gehört zu den Grundsätzen des Unternehmens, Geschäfte nur mit Parteien zu führen, die legitime und gesetzestreue Geschäftstätigkeiten ausüben. Wir müssen alle geltenden Gesetze zur Bekämpfung von Geldwäsche, Exportkontrollen, Sanktionen und Einfuhrbeschränkungen in allen anderen Ländern, in denen wir geschäftlich tätig sind, vollständig einhalten.

---

#### ERKENNEN, WANN HANDELSKONTROLLEN ODER -BESCHRÄNKUNGEN ANWENDUNG FINDEN KÖNNEN ...

- Export in ein nicht zugelassenes Land oder Import aus einem nicht zugelassenen Land
- Export von kontrollierten Gütern oder Technologien
- Durchführung von Geschäften mit einem sanktionierten Land, einer sanktionierten Person oder Entität
- Finanztransaktionen, an denen ein sanktioniertes Land oder bestimmte Personen oder Entitäten beteiligt sind
- Direkte oder indirekte Beteiligung an Boykottmaßnahmen, die von bestimmten Ländern verhängt werden
- Zahlungen oder Zahlungsaufforderungen durch unbekannte Dritte
- Ungewöhnliche Transaktionen, bei denen die Zahlungsbedingungen oder die Zahlungsweise untypisch sind

Weitere Informationen finden Sie in der Politik zur Einhaltung der Exportbestimmungen von EnerSys, in unseren Richtlinien für Aktivitäten mit Besonderen Ländern und in der Antiboykott-Politik, die in der Rechtsabteilung oder auf der Sharepoint-Seite mit Richtlinien der Rechtsabteilung erhältlich sind.

## **Unsere Verpflichtungen gegenüber der Gemeinschaft**

### Ökologische Nachhaltigkeit

Bei EnerSys geht es bei der Nachhaltigkeit um mehr als nur um die Nutzen und Auswirkungen unserer Produkte. Unser Engagement umfasst wesentliche Umwelt-, Sozial- und Governance-Themen (ESG), die grundlegend für die Art und Weise sind, wie wir unseren Betrieb führen. EnerSys ist bestrebt, als verantwortungsbewusster Unternehmensbürger zu handeln und eine führende Rolle beim Schutz der Umwelt zu spielen.

Wir führen unsere Tätigkeiten so durch, dass die Auswirkungen auf die Umwelt so gering wie möglich sind und alle geltenden Umweltgesetze und -vorschriften eingehalten werden. Wir überwachen die Einhaltung dieser Gesetze, um unseren Status als verantwortungsbewusstes Unternehmen in allen Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, zu wahren. Wir fördern nachhaltige Praktiken, einschließlich der Einsparung von Energie und natürlichen Ressourcen, der Reduzierung von Abfällen und des Recyclings von Materialien.

---

### NACHHALTIGKEIT BEI ENERSYS ...

Unser Engagement für Nachhaltigkeit ist von zentraler Bedeutung für die Art und Weise, wie wir unseren Betrieb führen. Die Minimalisierung unseres ökologischen Fußabdrucks ist eine Priorität. Nachhaltigkeit ist unsere Verpflichtung gegenüber unseren Mitarbeitern, unseren Kunden und den Gemeinschaften, in denen wir tätig sind.

Lesen Sie mehr über unser Engagement für Nachhaltigkeit auf unserer Website.

---

### Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen

Für EnerSys hat es weiterhin Priorität, sicherzustellen, dass alle Formen der modernen Sklaverei, einschließlich Zwangsarbeit und Menschenhandel, aus unserem Geschäft und unserer Lieferkette ausgeschlossen sind. EnerSys ist sich bewusst, dass unsere Geschäftspraktiken das Leben von Menschen beeinflussen, und wir streben danach, faire Beschäftigungspraktiken einzuführen, die Arbeits- und Menschenrechte respektieren.

Wir bemühen uns um einen offenen, respektvollen und würdigen Umgang mit unserem Arbeitsplatz und unserer Belegschaft, der sich an den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte orientiert, alle in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte aufgeführten Rechte in dem Maße berücksichtigt, in dem diese Rechte auf die Geschäftstätigkeit anwendbar sind, und die in den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) verankerten Arbeitsrechte respektiert.

## WIR SIND EIN GLOBALES UNTERNEHMEN MIT GLOBALER WIRKUNG

- Wir verbieten den Einsatz von Kinderarbeit, Schuldknechtschaft, unfreiwilliger Knechtschaft oder Zwangsarbeit.
- Wir werden keine inakzeptable Behandlung von Arbeitnehmern dulden.
- Wir verpflichten uns, alle geltenden Mindestlohnesetze einzuhalten.
- Wir fördern ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld, um Unfälle und Verletzungen zu vermeiden.

Weitere Informationen finden Sie in unseren Richtlinien zur [Sozialen Verantwortung von Unternehmen und zu den Menschenrechten](#), zu den [Arbeitnehmerrechten](#) und zur [Bekämpfung von Sklaverei und Menschenhandel](#).

---

### Ethische politische Spenden und Lobbyarbeit

Wir sollten uns aktiv für die Förderung der Grundsätze einer guten Regierungsführung in den Gemeinschaften, in denen wir leben und geschäftlich tätig sind, zu engagieren. Es ist jedoch wichtig, dass Sie Ihre Rolle bei EnerSys von Ihren persönlichen politischen Aktivitäten getrennt halten.

Politische Spenden aus Firmemitteln, die direkt oder indirekt an Kandidaten für politische Ämter oder andere politische Organisationen erfolgen, werden in den meisten Fällen als illegal angesehen. Wo dies rechtmäßig ist, dürfen politische Spenden im Namen des Unternehmens nur dann geleistet werden, wenn sie im Voraus ausdrücklich vom Leiter der Rechtsabteilung genehmigt wurden. Darüber hinaus darf niemand ohne Genehmigung Eigentum oder Einrichtungen des Unternehmens für politische Aktivitäten nutzen.

---

### DIE POLITIK ZU HAUSE BEHALTEN

- Bitten Sie während der Arbeitszeit oder auf dem Firmengelände nicht um Spenden für politische Zwecke oder Kandidaten von anderen Mitarbeitern.
- Geben Sie keine öffentlichen Äußerungen zu politischen Themen ab – auch nicht auf persönlichen Social-Media-Seiten – die den Anschein erwecken könnten, dass Sie im Namen von EnerSys sprechen.
- Ohne vorherige Genehmigung durch den Leiter der Rechtsabteilung dürfen keine Beiträge zur Unterstützung eines politischen Kandidaten für ein Wahlamt oder einer politischen Partei oder eines Parteifunktionärs geleistet oder Gelder, Eigentum oder Dienstleistungen des Unternehmens für diesen Zweck verwendet werden.

---

EnerSys hält sich an alle Lobbying-Gesetze, die sich auf die Kommunikation mit Gesetzgebern zur Einflussnahme auf die öffentliche Politik beziehen. Lobbying ist streng reguliert.

In den meisten Fällen gibt es Gesetze, die Lobbyisten, und in einigen Fällen auch das Unternehmen, dazu verpflichten, sich registrieren zu lassen und entsprechende Berichte einzureichen. Darüber hinaus sind bestimmte Ausgaben für Lobbying-Aktivitäten nach dem US-Steuerrecht nicht als Geschäftsausgaben abzugsfähig. Lobbying-Aktivitäten umfassen im Allgemeinen Versuche, die Verabschiedung oder Ablehnung von Gesetzesvorschlägen zu beeinflussen.

---

## EINHALTEN VON LOBYING-VORSCHRIFTEN

- Sie dürfen ohne vorherige Genehmigung des Leiters der Rechtsabteilung keine Lobbyarbeit im Namen des Unternehmens betreiben.
- Sie dürfen ohne vorherige Genehmigung des Leiters der Rechtsabteilung keinen externen Berater beauftragen, Lobbying-Aktivitäten zu betreiben oder Dienstleistungen zur Unterstützung von Lobbying zu erbringen.
- Sie sollten niemals versuchen, Änderungen von Gesetzen und Vorschriften zu bewirken oder Gesetzgeber oder Beamte zu beeinflussen, damit diese im Namen des Unternehmens unrechtmäßige Maßnahmen ergreifen.

---

Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob eine Tätigkeit als Lobbying-Aktivität angesehen werden kann, sollten Sie sich an den Leiter der Rechtsabteilung wenden.

## Unsere Kontaktinformationen

### Melde- und Konformitätsverfahren

Jeder ist dafür verantwortlich, Fragen zu stellen, Rat zu suchen, mutmaßliche Verstöße zu melden und Bedenken hinsichtlich der Einhaltung dieses Kodex zu äußern. Jeder, der weiß oder glaubt, dass eine andere Person ein unternehmensbezogenes Verhalten an den Tag gelegt hat oder an den Tag legt, das gegen geltendes Recht, Unternehmensrichtlinien oder diesen Kodex verstößt, muss diese Informationen dem Ausschuss für Geschäfts- und Ethikaufsicht, der Ethik- und Compliance-Hotline, seinem Vorgesetzten oder einem Mitglied der Personal- oder Rechtsabteilung melden.

Sie können ein solches Verhalten offen oder anonym melden, ohne Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen. Das Unternehmen wird niemanden disziplinarisch zur Rechenschaft ziehen, diskriminieren oder Vergeltungsmaßnahmen gegen jemanden ergreifen, der ein solches Verhalten meldet. Jeder Vorgesetzte von Mitarbeitern, Beratern, Vertretern oder sonstigen Dritten, der einen Bericht über einen Verstoß gegen diesen Kodex erhält, muss dies unverzüglich melden.

---

### **SETZEN SIE SICH MIT UNS IN VERBINDUNG!**

- Ausschuss für Geschäfts- und Ethikaufsicht per Post oder E-mail:
  - 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>
  
- Ethik- und Konformitäts-Hotline:
  - [ethicshotline.enersys.com](http://ethicshotline.enersys.com)
    - Unter [ethicshotline.enersys.com](http://ethicshotline.enersys.com) finden Sie länderspezifische Telefonnummern sowie ein übersetzbares Webformular für die Anmeldung. Ein Dolmetscher für über 300 Sprachen kann auch per Telefon angefordert werden.

---

Wenn wir Informationen über einen mutmaßlichen Verstoß gegen diesen Kodex erhalten, arbeiten wir sorgfältig daran, die Fakten aufzudecken, und entscheiden in Absprache mit dem Leiter der Rechtsabteilung, ob es notwendig ist, eine informelle Ermittlung oder eine formelle Untersuchung durchzuführen, und wenn ja, bestimmen wir, wer eine solche Ermittlung oder Untersuchung einleiten soll, und informieren über die Ergebnisse einer solchen Ermittlung oder

Untersuchung zusammen mit einer Empfehlung, wie mit der Angelegenheit umzugehen ist. Jede Untersuchung wird in Übereinstimmung mit dem EnerSys Leitfaden für Untersuchungen von Geschäftsverhalten und Ethik am Arbeitsplatz durchgeführt. Der Leiter der Rechtsabteilung stellt fest, ob ein Verstoß gegen diesen Kodex vorliegt. Die Innenrevision erstattet dem Prüfungsausschuss Bericht über die Ergebnisse einer Untersuchung oder Ermittlung und über den Ausgang der Angelegenheit.

Es wird von Ihnen erwartet, dass Sie bei allen Untersuchungen oder Ermittlungen des Unternehmens im Zusammenhang mit einem angeblichen Verstoß gegen diesen Kodex uneingeschränkt kooperieren. Wenn Sie bei einer solchen Untersuchung oder Ermittlung nicht kooperieren, kann dies zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung führen.

Wenn der Ausschuss für Geschäfts- und Ethikaufsicht, die Innenrevision, die Personalabteilung, die Rechtsabteilung oder eine andere zuständige Stelle Informationen über einen mutmaßlichen Verstoß gegen diesen Kodex durch einen leitenden Angestellten (mit Ausnahme des Hauptgeschäftsführers) oder ein Mitglied des Vorstands erhält, muss er oder sie gegebenenfalls (a) den Leiter der Rechtsabteilung informieren, der den Prüfungsausschuss informiert, der dann den Vorstand über den mutmaßlichen Verstoß in Kenntnis setzt, (b) in Absprache mit dem Leiter der Rechtsabteilung entscheiden, ob es notwendig ist, eine informelle Ermittlung oder eine formelle Untersuchung durchzuführen, und, falls dies der Fall ist, bestimmen, wer eine solche Ermittlung oder Untersuchung einleiten soll, und (c) die Ergebnisse einer solchen Ermittlung oder Untersuchung zusammen mit einer Empfehlung zur Erledigung der Angelegenheit an den Prüfungsausschuss weiterleiten, der dann den Vorstand informiert. Der Prüfungsausschuss stellt fest, ob ein Verstoß gegen diesen Kodex vorliegt, und legt gegebenenfalls die Disziplinarmaßnahmen fest, die gegen den betreffenden leitenden Angestellten oder Direktor zu ergreifen sind.

Wenn der Ausschuss für Geschäfts- und Ethikaufsicht, die Innenrevision, die Personalabteilung, die Rechtsabteilung oder eine andere geeignete Stelle Informationen über einen angeblichen Verstoß gegen den Kodex durch den Hauptgeschäftsführer erhält, muss die Innenrevision (a) den Prüfungsausschuss informieren, der dann den Vorstand über den angeblichen Verstoß unterrichtet; (b) in Absprache mit anderen, wie vom Prüfungsausschuss angewiesen, bestimmen, ob es notwendig ist, eine informelle Ermittlung oder eine formelle Untersuchung durchzuführen, und, falls dies der Fall ist, bestimmen, wer eine solche Ermittlung oder Untersuchung einleiten soll; und (c) die Ergebnisse einer solchen Ermittlung oder Untersuchung dem Prüfungsausschuss berichten, der dann den Vorstand in Kenntnis setzt. Der Prüfungsausschuss stellt fest, ob ein Verstoß gegen diesen Kodex vorliegt, und legt gegebenenfalls die Disziplinarmaßnahmen fest, die gegen den Hauptgeschäftsführer zu ergreifen sind.

Wo das örtliche Recht besondere Verfahren im Zusammenhang mit diesem Kodex vorschreibt, werden diese Verfahren in Anhang A dieses Kodex beschrieben.

---

KONSEQUENZEN ...

Die Nichteinhaltung der in diesem Kodex dargelegten Normen führt vorbehaltlich der geltenden Gesetze und Vereinbarungen zu Disziplinarmaßnahmen, die unter anderem Verweise, Verwarnungen, Bewährung oder Suspendierung ohne Bezahlung, Degradierungen, Gehaltskürzungen, Entlassungen und Entschädigungen umfassen.

Bestimmte Verstöße gegen diesen Kodex können dazu führen, dass das Unternehmen die Angelegenheit an die zuständigen Regierungs- oder Aufsichtsbehörden zur Untersuchung oder Strafverfolgung weiterleitet.

Darüber hinaus wird jede Führungskraft, die ein gegen diesen Kodex gerichtetes Verhalten anordnet oder billigt oder die von einem solchen Verhalten Kenntnis hat und dieses nicht unverzüglich meldet, vorbehaltlich der geltenden Gesetze und Vereinbarungen ebenfalls disziplinarisch zur Verantwortung gezogen, bis hin zur Kündigung.

---

### **Schlussfolgerungen**

- Denken Sie daran, diesen Kodex als Leitfaden zu verwenden, um ethische und kluge Entscheidungen zu treffen.
- EnerSys verfügt über eine breite Auswahl an Ressourcen, die Ihnen helfen können.
- Egal, ob Sie unsicher sind, wie Sie mit einer Situation umgehen sollen, oder ob Sie einfach nur weitere Informationen über die Unternehmensrichtlinien benötigen, unser Kodex wird Ihnen dabei helfen.
- Sie können jederzeit vertraulich oder anonym Fragen stellen, Rat suchen oder Bedenken melden.

### **Ausschlusserklärungen**

Im Allgemeinen müssen die in diesem Kodex enthaltenen Richtlinien strikt eingehalten werden, und es dürfen keine Ausnahmen zugelassen werden; in bestimmten seltenen Fällen sind Ausnahmen jedoch möglich. Jeder Mitarbeiter, leitender Angestellter, Berater, Vertreter oder sonstiger Dritter, der im Namen von EnerSys handelt (mit Ausnahme der Geschäftsführung), der der Meinung ist, dass eine Ausnahme von einer dieser Richtlinien in seinem Fall angemessen ist, sollte sich zunächst an seinen Vorgesetzten wenden. Wenn der Vorgesetzte der Ansicht ist, dass eine Ausnahme angemessen ist, muss die Genehmigung des Leiters der Rechtsabteilung erlangt werden. Der Leiter der Rechtsabteilung ist für die Führung eines vollständigen Verzeichnisses aller Anträge auf Ausnahmeregelungen zu diesen Grundsätzen und aller Entscheidungen über diese Anträge verantwortlich.

Jeder Geschäftsführer oder Direktor, der eine Ausnahme von einer dieser Richtlinien wünscht, muss sich an den Vorsitzenden des Nominierungs- und Unternehmensführungs-Ausschusses des Vorstands wenden. Ein Ausschluss von diesem Kodex für Geschäftsführer oder Direktoren oder eine Änderung dieses Kodex, die für Geschäftsführer oder Direktoren gilt, kann nur vom

Vorstand vorgenommen werden und wird unverzüglich gemäß den gesetzlichen Bestimmungen oder Börsenvorschriften bekannt gegeben.

### Vertrieb und Änderungen

- Der Kodex wird jährlich ausgegeben und von Schulungen begleitet.
- Das Unternehmen behält sich das Recht vor, diesen Kodex jederzeit und ohne Angabe von Gründen zu ergänzen, zu ändern oder aufzuheben.
- Die aktuellste Version dieses Kodex ist auf der Website des Unternehmens zu finden unter [www.enersys.com](http://www.enersys.com).
- Alle Ergänzungen, Änderungen oder Aufhebungen dieses Kodex werden unverzüglich öffentlich bekannt gegeben.
- Der Leiter der Rechtsabteilung oder sein Beauftragter ist befugt, diesen Kodex ohne Zustimmung des Prüfungsausschusses oder des Vorstands zu ändern, sofern eine solche Änderung den Sinn dieses Kodex nicht modifiziert.
- Dieses Dokument stellt keinen Arbeitsvertrag zwischen dem Unternehmen und seinen Direktoren, leitenden Angestellten, Mitarbeitern, Beratern, Vertretern oder sonstigen Dritten dar und ändert nichts an den bestehenden Beschäftigungs- oder sonstigen Beziehungen des Unternehmens zu einer beliebigen Person.

### **Anlage A – Lokale Verfahren**

#### SONDERVERFAHREN, DIE NUR IN FRANKREICH GELTEN

Ziel. Das Unternehmen führt dieses besondere Verfahren in Frankreich im Zusammenhang mit der Umsetzung des Whistleblowing-Plans des Unternehmens ("Hotline") ein.

Das Unternehmen implementiert die Hotline, um Warnmeldungen im Zusammenhang mit seinen gesetzlichen Anforderungen zu sammeln und zu verwalten, aber auch um die Einhaltung dieses Kodex sicherzustellen.

Zuständige Stelle. EnerSys SARM ist für die Verwaltung der Hotline in Frankreich zuständig. Das Unternehmen hat einen Drittanbieter mit der täglichen Verwaltung der Hotline beauftragt.

Umfang des Verfahrens. Die Hotline steht allen Personen offen (Arbeitnehmern, ehemaligen Arbeitnehmern, Arbeitssuchenden, Aktionären, Partnern, Inhabern von Stimmrechten, Mitgliedern der Verwaltung, der Geschäftsleitung oder des Aufsichtsrats, externen oder gelegentlichen Mitarbeitern, Vertragspartnern, Subunternehmern oder Mitarbeitern der Verwaltungsorganisation), die Informationen über ein Verbrechen, eine Straftat, eine Bedrohung oder Schädigung des Allgemeininteresses, einen Verstoß oder den Versuch der Verschleierung eines Verstoßes gegen eine von Frankreich rechtmäßig ratifizierte oder gebilligte internationale Verpflichtung, gegen einen einseitigen Rechtsakt einer internationalen Organisation, der auf der Grundlage einer solchen Verpflichtung erlassen wurde, gegen das Recht der Europäischen Union oder gegen ein Gesetz oder eine Verordnung melden möchten. Die Hotline nimmt keine Warnmeldungen an, die auf Tatsachen, Informationen und Dokumente hindeuten, unabhängig von ihrer Form oder ihrem Datenträger, deren Enthüllung oder Offenlegung durch die Bestimmungen über das nationale Verteidigungsgeheimnis, das Arztgeheimnis, das Justizgeheimnis, das Ermittlungs- oder Untersuchungsgeheimnis oder das Anwaltsgeheimnis verboten ist.



Umgang mit der Identität des Anrufers. Das Unternehmen wird niemanden zu anonymen Anrufen anregen. Der Anrufer sollte sich identifizieren, aber das Unternehmen wird die Identität des Anrufers vertraulich behandeln.

Abweichend davon kann ein anonymes Anruf unter der Voraussetzung bearbeitet werden, dass die Schwere des gemeldeten Sachverhalts feststeht und der Sachverhalt hinreichend präzise ist.

Das Unternehmen wird bei der Untersuchung einer anonymen Meldung alle Vorsichtsmaßnahmen ergreifen und vor der Weitergabe der Meldung an andere eine Voruntersuchung durch den ersten Empfänger durchführen, um die Angemessenheit der Weitergabe der Meldung zu prüfen.

Das Unternehmensverfahren geht davon aus, dass sich alle Anrufer identifizieren werden.

Typen von personenbezogenen Daten, die dokumentiert werden können. Das Unternehmen (oder sein Dienstleister) dokumentiert nur die folgenden Daten in Bezug auf den Anruf:

- die Identität, die Funktion und die Kontaktdaten des Anrufers;
- die Identität, die Funktion und die Kontaktdaten der in dem Anruf genannten Person(en);
- die Identität, die Funktion und die Kontaktdaten der Personen, die an der Entgegennahme oder Untersuchung der Meldung beteiligt sind;
- die erhobenen Vorwürfe;
- Beweise, die im Zuge der Untersuchung des Berichts gesammelt wurden;
- die Zusammenfassung der Untersuchung; sowie
- das Ergebnis der Untersuchung.

Das Unternehmen/der Dienstleister sammelt nur die Informationen, die sich auf den Sachverhalt im Rahmen der oben definierten Hotline beziehen. Die im Rahmen eines Warnsystems übermittelten Informationen müssen sachlich bleiben und in direktem Zusammenhang mit dem Gegenstand der Warnung stehen. Der Abschlussbericht über den Anruf stützt sich nur auf objektiv formulierten Informationen, die sich direkt auf den Gegenstand des Anrufs beziehen und für die Untersuchung zwingend erforderlich sind. Bei der Beschreibung von Aussagen Dritter wird deutlich gemacht, dass es sich um Vorwürfe handelt.

Weitergabe personenbezogener Daten. Diejenigen, die innerhalb des Unternehmens mit der Annahme oder Untersuchung von Hotline-Anrufen betraut sind, erhalten nur so viel Zugang zu den oben beschriebenen personenbezogenen Daten, wie für die Erfüllung ihrer Aufgabe erforderlich ist. Diese Daten werden außerhalb des Unternehmens nur an Personen weitergegeben, die mit der Verwaltung der Hotline in anderen Abteilungen oder Einheiten des Unternehmens betraut sind, falls dies zur Untersuchung des Anrufs oder seiner Folgen für das gesamte Unternehmen erforderlich ist. Unser Drittanbieter, der mit der Annahme oder Bearbeitung der Hotline-Anrufe beauftragt ist, hat nur Zugang zu den oben beschriebenen personenbezogenen Daten im Umfang, der es ihm ermöglicht, seine Aufgaben zu erfüllen. Unser Vertrag mit dem Drittanbieter verbietet diesem Anbieter, diese Daten für andere Zwecke zu verwenden, und sichert die Vertraulichkeit der Informationen zu. Das Unternehmen begrenzt die Anzahl der Personen, die an der Annahme und Untersuchung von Hotline-Anrufen beteiligt sind, schult diese Personen entsprechend und unterzieht sie einer strengen, vertraglich festgelegten Vertraulichkeitspflicht.

Übermittlung von personenbezogenen Daten außerhalb der Europäischen Union. Alle Weitergaben oben beschriebener personenbezogener Daten an Entitäten außerhalb der EU erfolgen entweder

- (a) wenn sie in Übereinstimmung mit einer Angemessenheitsentscheidung getroffen wurden; oder
- (b) wenn sie durch unternehmensinterne Vorschriften, Standarddatenschutzklauseln, einen Verhaltenskodex oder ein von der Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) genehmigtes Zertifizierungsverfahren geregelt werden;
- (c) wenn sie in Form von Ad-hoc-Vertragsklauseln, die zuvor von der CNIL genehmigt wurden weitergegeben werden; oder
- (d) wenn sie eine der in Artikel 49 der Allgemeinen Datenschutzverordnung (GDPR) vorgesehenen Ausnahmen erfüllen.

Aufbewahrungsfristen für personenbezogene Daten. Alle Angaben, die nicht in den Anwendungsbereich des Hotline-Programms fallen, werden sofort nach ihrer Anonymisierung vernichtet oder archiviert. Nach der Untersuchung der Hotline-Meldung werden die Einzelheiten der Meldung innerhalb von zwei (2) Monaten nach Abschluss der Untersuchung vernichtet, sofern die Untersuchung keine disziplinarischen oder gerichtlichen

Maßnahmen nach sich zieht. Wenn gegen die in dem Anruf genannte Person oder gegen einen Anrufer, der das Hotline-Programm missbraucht hat, disziplinarische oder gerichtliche Maßnahmen ergriffen werden, werden die Einzelheiten der Meldung bis zum Abschluss des Verfahrens aufbewahrt.

Sicherheitsmaßnahme. Die für die Hotline-Meldung verantwortliche Person trifft alle sinnvollen Vorkehrungen, um die Sicherheit der Daten zu gewährleisten, sei es in Bezug auf ihren Eingang, ihre Übermittlung oder ihre Aufbewahrung. Die Identität des Anrufers wird vertraulich behandelt, um zu verhindern, dass der Anrufer Vergeltungsmaßnahmen für sein Handeln ausgesetzt ist.

Hinweis für potenzielle Anrufer. Ein Exemplar dieses Verfahrens wird potenziellen Nutzern der Hotline zur Verfügung gestellt, damit die Nutzer klare und vollständige Informationen über die Nutzung der Hotline erhalten. Das Unternehmen hält sich an die kollektiven und individuellen Informationen, die im Arbeitsgesetzbuch und in Artikel 32 des Gesetzes vom 6. Januar 1978 in seiner geänderten Fassung gefordert werden.

Die Nutzung der Hotline durch Mitarbeiter, Berater, Vertreter oder sonstige Dritte ist freiwillig. Für einen Mitarbeiter, der die Hotline nicht nutzt, hat dies keine nachteiligen Folgen. Anrufe bei der Hotline werden von einem externen Dienstleister des Unternehmens angenommen, der einen zusammenfassenden Bericht an die für die Innenrevision in Europa zuständige Person übermittelt. Die in einem Anruf identifizierte Person hat das Recht, Informationen einzusehen und zu korrigieren. Gegen Anrufer, die die Hotline missbrauchen, können Disziplinarmaßnahmen eingeleitet werden, einschließlich möglicher gerichtlicher Verfahren (z. B. eine Geldstrafe von bis zu 60.000 EUR); gegen Anrufer, die die Hotline in gutem Glauben nutzen, werden jedoch keine Disziplinarmaßnahmen eingeleitet, selbst wenn sich die gemeldeten Fakten später als falsch oder nicht schlüssig erweisen. Zusammenfassende Informationen über die Anrufe (z. B. Anzahl der Anrufe, Problembereiche, Status des Anrufs) werden außerhalb der Europäischen Union übermittelt.

Hinweis für in Hotline-Anrufen genannte Personen. Eine in einem Hotline-Anruf genannte Person wird innerhalb eines (1) Monats nach dem Anruf von der für das Hotline-Programm zuständigen Person darüber informiert. Sind Sicherheitsmaßnahmen erforderlich, um beispielsweise die Vernichtung von Beweismitteln zu verhindern, kann die in dem Anruf genannte Person erst informiert werden, nachdem diese Maßnahmen getroffen wurden. Die in dem Hotline-Anruf genannte Person erhält folgende Informationen: den Namen der für das Hotline-Programm verantwortlichen Stelle, die gegen sie erhobenen Vorwürfe, die Personen, die über den Anruf informiert werden können, sowie Informationen darüber, wie sie ihr Recht auf Zugang zu den Informationen und deren Berichtigung ausüben kann.

Wahrung des Rechts auf Zugang und Berichtigung. Gemäß den Artikeln 39 und 40 des Gesetzes vom 6. Januar 1978 in seiner geänderten Fassung garantiert EnerSys SARL jeder Person, die in einem Hotline-Anruf genannt wird, das Recht auf Zugang zu den sie betreffenden personenbezogenen Daten und, falls diese unrichtig, unvollständig, zweideutig oder veraltet sind, das Recht auf Berichtigung oder Löschung dieser personenbezogenen Daten sowie das Recht, die Löschung der personenbezogenen Daten zu fordern. Der in einem Hotline-Anruf genannten Person wird die Identität der Person, die die Meldung gemacht hat, nicht mitgeteilt.

# EnerSys®

*Power/Full Solutions*

Die aktuellste Version finden Sie auf unserer Website:

**[enersys.com](https://enersys.com)**

2366 Bernville Road, Reading, PA 19605, United States

© 2024 EnerSys. Alle Rechte vorbehalten.

Warenzeichen und Logos sind Eigentum von EnerSys und seinen verbundenen Unternehmen, mit Ausnahme der dargestellten Warenzeichen und Logos von Handelsverbänden, Agenturen und anderen Organisationen, die Eigentum ihrer jeweiligen Inhaber sind.